

AGORA

GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG IN EUROPA



Vierteljährliche Newsletter der Bildungseinrichtung des Europäischen Gewerkschaftsbundes

TRACE – auf halbem Wege

Gewerkschaften greifen Veränderungen in Europa vor. TRACE, ein vom Europäischen Sozialfonds (Artikel 6) finanziertes Projekt, ist auf halbem Wege angelangt. Die Vorbereitungen wurden getroffen, die ProjektleiterInnen wurden bei einer Reihe von Vorbereitungs- und Support-Workshops geschult. Ausbildungsmaterialien wurden erstellt. Die ProjektpartnerInnen führen nun ihre eigenen Projekte durch.

Wie entwickeln sie Wissen und Fähigkeiten von GewerkschaftsfunktionärInnen und –vertreterInnen, so dass sie effizienter auf Umstrukturierungen reagieren können? Sie liefern vielseitige Antworten, je nach den verschiedenen Strategie- und Bildungsbedürfnissen.

- Feststellung der wesentlichsten Tendenzen in den wichtigsten Industriesektoren und Aufzeigen von Beispielen guter und schlechter Praktiken, wenn es darum geht, auf die Umstrukturierungen in den Industriesektoren Metall, Chemie, Transport, Dienstleistungen, Druck und Textil (EMB, EMCEF, UNI-E, ETF, CGTP-CCOO, CGIL-CGTP) zu reagieren
- Verbesserung der Kommunikation und der Koordinierung in den Europäischen Betriebsräten, die auf europäischer Ebene in den Sektoren Metall und Chemie und im Bankwesen tätig sind (EMB, EMCEF, CCOO-CGTP)
- Untersuchung der Auswirkungen von Umstrukturierungen auf die lokale/regionale Wirtschaft und Erkundung innovativer Wege der Zusammenarbeit mit anderen Akteuren auf dieser Ebene (LO-D-CISL)
- Analyse möglicher Auswirkungen der EU-Erweiterung auf die wirtschaftliche Umstrukturierung, insbesondere der Perspektive von Unternehmen, ihre Standorte in die neuen Mitgliedstaaten zu verlagern (SAK-EAKL)
- Analyse der wichtigsten strukturellen Veränderungen im öffentlichen Sektor und Reaktionen auf Kompetenzverlagerungen zwischen Zentral-, Regional- und Lokalregierungen (EGÖD, EGBW)

- Anpassung gewerkschaftlicher Praktiken, um GewerkschaftsfunktionärInnen und –vertreterInnen zu helfen, sich an das sich wandelnde wirtschaftliche Umfeld anzupassen (ÖGB-TUC)
- Ausarbeitung von Internet gestützten Ausbildungsmaterialien zum Outsourcing (TUC-TCO) und nicht zuletzt
- Einflussnahme auf die Politikgestaltung auf europäischer Ebene, insbesondere die Dienstleistungsrichtlinie (UNI-E)



Teilnehmende in einem der TRACE-Vorbereitungsworkshops

Die ProjektpartnerInnen werden weiter an ihren eigenen spezifischen Projekten arbeiten und eine Reihe von Tools und Strategiepapiere zur Abstimmung innerhalb ihrer eigenen Gewerkschaftsorganisationen vorbereiten. Diese werden in einer Reihe von Review-Workshops vorgestellt – vom 15.-18. Juni für die Verbände in Turin und am 19.-20. Juni für die europäischen Industrieföderationen in Brüssel.

Das TRACE-Team wird die TRACE-Webseite, verfügbar unter www.traceproject.org in Englisch und Französisch, weiterentwickeln. Sie enthält eine Datenbank mit Materialien, die nach Sektoren, Ländern und Themen geordnet sind.

Die am 17.-18. November stattfindende Abschlusskonferenz wird die Gelegenheit bieten, die Projekt ergebnisse einem breiteren Publikum vorzustellen.

In dieser Ausgabe

2

Konsens erreichen – interkulturell

3

Mehr und bessere Arbeitsplätze und die Lissabon-Strategie

Alles Gute, Antoine

4-5

Meinung: Vernetzte AusbilderInnen

Südosteuropäisches Labour Educators' Network stärkt Gewerkschaften auf dem Balkan

6

Neuer Ausbildungsleitfaden zum Sozialschutz in Europa

Neue Haushaltlinien der Europäischen Kommission nutzen

7

Ressourcen

8

Seminarkalender

Konsens erreichen - interkulturell

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

Ausbildungsseminare zur interkulturellen Kommunikation für Mitglieder Europäischer Betriebsräte (EBR) sollen GewerkschafterInnen aus verschiedenen Ländern und kulturellem Hintergrund verstehen helfen, warum ihre KollegInnen anders denken und wie sie zusammenarbeiten können, um einen Konsens zu erzielen im Interesse aller, beim selben Unternehmen in verschiedenen Mitgliedsstaaten, beschäftigten ArbeitnehmerInnen.

Diese Seminare, organisiert von der Bildungsabteilung des ETUI-REHS, stellen den TeilnehmerInnen einige unangenehme Fragen. Die ‚Antworten‘ sind nicht immer nur Gegenstand individueller Wahl, sondern müssen mit anderen SeminarteilnehmerInnen in kleinen Arbeitsgruppen verhandelt werden. Der Sinn der Übung ist, dass EBR-VertreterInnen Überlegungen darüber anstellen, inwieweit die Kultur ihrer jeweiligen nationalen Gewerkschaft ihr Verhalten beeinflusst und wie unterschiedlich die Erwartungen anderer Mitglieder sein können.

So wurden zum Beispiel EBR-Mitglieder bei einem kürzlich abgehaltenen Seminar vor folgende fiktive Situation in einem Europäischen Betriebsrat eines US-amerikanischen Konzerns mit Aktivitäten in vier EU-Mitgliedstaaten gestellt: „Peter“, EBR-Sekretär und Aufsichtsratsmitglied, erhält von seiner Unternehmensleitung vor Ort Informationen über die Umstrukturierung des Unternehmens in Europa. Dadurch sollen weniger produktive Anlagen geschlossen und 20% der Belegschaft entlassen werden.

Loyalitätskonflikt

Die Information ist streng vertraulich und den ArbeitnehmervertreterInnen ist untersagt, sie weiterzuleiten. Die Übung zielt auf den Loyalitätskonflikt ab, in den GewerkschafterInnen in einer solchen Situation geraten. Wird Peter die EBR-Mitglieder der anderen Länder unterrichten oder wird er dem Vertrauen gerecht, das die lokale Unternehmensleitung in ihn setzt und räumt der langfristig guten Beziehung zwischen dem Unternehmen und dessen Belegschaft den Vorrang ein?



Im Szenarium gibt Peter schließlich die Informationen weiter und wird entlassen, als die Unternehmensleitung die undichte Stelle identifiziert hatte. Die Reaktionen von drei anderen Hauptfiguren der Geschichte – ein nationaler Gewerkschaftsfunktionär und drei weitere EBR-Mitglieder – sind sehr unterschiedlich. Eine fordert Kampfmaßnahmen für seine Wiedereinstellung, eine andere verurteilt seinen EBR-Kollegen „David“, der Peter als Informanten enthüllt hat.

Konsens erreichen

Die SeminarteilnehmerInnen wurden gebeten zu bewerten, wer am besten und wer am schlechtesten gehandelt hat. Dabei sollten sie auch raten, aus welchem europäischen Land jede Personen der Geschichte kommt. In kleinen Arbeitsgruppen tauschten die TeilnehmerInnen daraufhin ihre Meinungen aus und versuchten ein gemeinsames Urteil zu erzielen: „Es geht um das Verhandeln von Werten in einem interkulturellen Umfeld.“

Die Übung brachte sehr unterschiedliche Antworten hervor. Einige Gruppen waren der Ansicht, dass der EBR vor allem ein Beratungsorgan ist, das den guten Beziehungen mit der zentralen Unternehmensleitung den Vorrang einräumen sollte, und dass Peter das zukünftige Wohlwollen der Leitung verspielt hat, in dem er das in ihn gesetzte Vertrauen missbrauchte. Andere wiederum waren der Auffassung, dass die Loyalität gegenüber anderen GewerkschafterInnen wichtiger sei als alles andere und dass der EBR das Kernstück

eines transnationalen Netzwerks darstellt, das die Rechte der ArbeitnehmerInnen im gesamten Konzern verteidigen muss. Selbst die Vorstellungen über die Herkunftsländern der Hauptfiguren gingen weit auseinander.

Die SeminarteilnehmerInnen sind Mitglieder eines 1997 gegründeten EBR. Doch die Übung zeigte deutlich, dass sie gegenseitig noch viel über die anderen Gewerkschaftskulturen lernen müssen.



Mehr und bessere Arbeitsplätze und die Lissabon-Strategie

Von Antoine Cochet, ehemaliger Bildungsbeauftragter

Mehr und bessere Arbeitsplätze und die Lissabon-Strategie war eine der politischen Prioritäten des Europäischen Gewerkschaftsbundes für das Ausbildungsprogramm 2005 der Bildungsabteilung des neuen Instituts (ETUI-REHS).

Drei Seminare wurden geplant, im November 2005 in Budapest, im Februar 2006 in Athen und im März 2006 in Sládkovičovo (Slowakei). Das Programm und das spezifische Seminar in Budapest zielten vor allem darauf ab: "GewerkschaftsfunktionärInnen auf nationaler und regionaler Ebene in die Lage zu versetzen, die Europäische Beschäftigungsstrategie effizienter umzusetzen". Um dieses Ziel zu erreichen, mussten die TeilnehmerInnen: "weitgehend mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie vertraut sein, sich der Rolle bewusst sein, die Gewerkschaften bei diesem Prozess auf nationaler und regionaler Ebene spielen können, und Fähigkeiten entwickeln, um diesen Prozess zu beeinflussen".

23 TeilnehmerInnen aus 11 Ländern und insgesamt 20 nationalen und 3 europäischen Gewerkschaftsverbänden (EMB, ETUF-TCL und EMCEF) nahmen an dem ersten Seminar im November 2005 in Budapest teil.

Die Schlüsselaspekte des Seminars konzentrierten sich auf: *Was ist die Lissabon-Strategie?; Die Rolle der Sozialpartner und die nationalen Aktionspläne; Das Konzept der Wettbewerbsfähigkeit; Das soziale Europa als Produktionsfaktor und Der EGB, die neue Lissabon-Strategie und die integrierten Leitlinien.*

Bei den zahlreichen Diskussionen wurde unter anderem deutlich, dass das Scheitern der Lissabon-Strategie nicht auf mangelnde strukturelle Reformen zurückzuführen ist, sondern eher darauf, dass die europäische Volkswirtschaftspolitik unausgeglichen ist. Im Seminarteil über die EGB-Strategie zeigten die TeilnehmerInnen ein beträchtliches Interesse an der Analyse und der Diskussion über die Rolle der Europäischen Zentralbank, die Steuerpolitik, die Wiederentdeckung des europäischen Sozialmodells als treibende Kraft für Produktivität und Innovation und die Auswirkungen der sich verschlechternden Arbeitsbedingungen.



Alles Gute, Antoine



Antoine Cochet: Alles Gute!

Wir wünschen Antoine Cochet, der dreizehn Jahre unermüdlich für die EGA und zuletzt in der Bildungsabteilung des ETUI-REHS gearbeitet hat, alles Gute.

Antoine, ein engagierter europäischer Gewerkschafter, war wesentlich an der erfolgreichen Entwicklung der europäischen Gewerkschaftsbildung und der Europäischen Gewerkschaftsakademie beteiligt.

Er war für die Organisation zahlreicher europäischer Seminare zu den unterschiedlichsten Themen von zentralem Interesse für europäische GewerkschafterInnen verantwortlich: Tarifverhandlungen, Sozialschutz, Anwerbung und Organisation, Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen, mehr und bessere Arbeitsplätze und Ver-

besserung des sozialen Dialogs. Er hat ein Intensivseminar für junge FunktionärInnen zur jährlichen Ausbildungschance für zukünftige europäische GewerkschaftsführerInnen gemacht. Daneben organisierte er Seminare zum Projektmanagement, die europäische GewerkschafterInnen verstehen lassen, wie man erfolgreich europäische Projekte durchführen kann.

Er hat zur Entwicklung europäischer Ansätze in der Durchführung gewerkschaftliche Bildung beitragen, entweder durch Schulungsinitiativen für AusbilderInnen, oder durch die Teilnahme an Projekte, die wiederum bedeutsam für die Grundlegung der Lern- und Lehrmethoden der EGA – heute ETUI-REHS – waren.

Er verlässt weder Brüssel noch die Gewerkschaftswelt, da er in der Arbeitnehmergruppe des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses mitwirken wird.

Vernetzte AusbilderInnen

Der politische und sozioökonomische Umbruch in Südosteuropa hat eine Reihe enormer Herausforderungen aufgeworfen. Wie der Begleitartikel von Valerica Dumitrescu erklärt, stehen die Gewerkschaften in der Region völlig veränderten Rahmenbedingungen gegenüber und ihre GewerkschaftsfunktionärInnen und –vertreterInnen haben einige sehr klare Ausbildungsbedürfnisse: die Auswirkung der jüngsten Wirtschaftsreformen und die Möglichkeiten, wie die Gewerkschaften darauf reagieren können, zu verstehen.

Wie der Artikel hervorhebt, spielen AusbilderInnen eine Schlüsselrolle in der Planung und Durchführung geeigneter Schulungen. Um jedoch ihre Arbeit, oftmals unter schwierigen Bedingungen, erfolgreich durchführen zu können, benötigen auch sie Unterstützung. Deshalb ist es Aufgabe von SEELEN, ihnen untereinander eine Vernetzung zu ermöglichen, um von den Erfahrungen anderer zu lernen, Lehrpläne aufzustellen und Lernmaterial zu entwickeln und auszutauschen.

Die Bildungsabteilung des ETUI-REHS beschäftigt sich mit ähnlichen Netzwerkaktivitäten: Sie bietet eine Grundausbildung für AusbilderInnen auf europäischer Ebene und regelmäßig zusätzliche Möglichkeiten, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten auf den neuesten Stand zu bringen. Eine dieser Netzwerkinitiativen erarbeitete ein Handbuch zum Sozialschutz, das auf Seite 6 dieser **Agora**-Ausgabe vorgestellt und in einer zweiten Entwicklungsphase im Laufe dieses Jahres als Kernstück eines Verbreitungsworkshops für andere AusbilderInnen verwendet werden wird. Ein anderes Netzwerk, ursprünglich aufgebaut für AusbilderInnen aus Mittel- und Osteuropa zur Bearbeitung von EU-Integrationsfragen, wird geografisch und thematisch erweitert, um einige Bedürfnisse von AusbilderInnen aus Südosteuropa abzudecken.

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.

Südosteuropäische Educators' Network GewerkschafterInnen Balkan

Von Valerica Dumitrescu, Leiterin des SEELEN-Netzwerks

Im September 2001 wurde ein Projekt ins Leben gerufen, das darauf abzielte, das Labour Educators' Network (Netzwerk von AusbilderInnen für ArbeitnehmerInnen) bei Gewerkschaften in Südosteuropa bekannter zu machen und dadurch zu einer verstärkten regionalen Zusammenarbeit und Stabilität beizutragen.



Valerica Dumitrescu: regionale Kooperation aufbauen

Das Solidarity Center (eine gemeinnützige Organisation, die weltweit demokratische Gewerkschaften unterstützt) und der Internationale Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) entwickelten das Projekt mit finanzieller Unterstützung der US-amerikanischen Agentur für Internationale Entwicklung USAID.

Das südosteuropäische Labour Educators' Network SEELEN wurde von Gewerkschaftsverbänden aus neun Ländern, Gebietskörperschaften und Staatsgebieten gegründet: Albanien, Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, Kroatien, Kosovo, EJR Mazedonien, Montenegro, Rumänien und Serbien. Insgesamt nahmen 18 Gewerkschaftsverbände an diesem Netzwerk teil.

Zu Beginn konzentrierte sich das Projekt eher auf die Auswirkungen der Wirtschaftsreformen in den Ländern Südosteuropas sowie auf die Bildung eines Netzwerks für AusbilderInnen zu wirtschaftlichen Themen. Heute umfasst es AusbilderInnen, die sich mit allgemeinen Gewerkschaftsthemen befassen.

Kernaktivitäten

Runde-Tisch-Gespräche dienen einer verstärkten regionalen Zusammenarbeit sowie der Förderung eines Informations- und Erfahrungsaustauschs unter den verschiedenen Gewerkschaften. Im Laufe des Projekts wurden acht Runde Tische mit insgesamt 300 TeilnehmerInnen abgehalten. Diese Treffen konzentrierten sich auf

ches Labour work stärkt n auf dem

Projekts



Teilnehmende in einem SEELEN-AusbilderInnenworkshop in Albanien

Themen wie: Requalifizierung, Arbeitsvermittlung für Arbeitslose und gewerkschaftliche Vermittlung, Fragen zur Nachprivatisierungsphase, beispielsweise wie Gewerkschaften den Bedürfnissen von FrührentnerInnen oder jungen ArbeitnehmerInnen gerecht werden können (ein Problem in Bezug auf die Schattenwirtschaft), freier Zugang zu Informationen sowie strategische Organisationsplanung.

Das Projekt führte zudem grenzüberschreitende Besuche durch, die als Workshops organisiert waren. Diese Besuche boten die Gelegenheit, einige Themen tiefergehend zu betrachten und somit zur Ausarbeitung verschiedener Lehrpläne beizutragen. Kleinere Gruppenarbeiten steigerten die Netzwerkfähigkeiten, Lehrplanmodule zur gewerkschaftlichen Bildung fertig zu stellen, da die TeilnehmerInnen komplexe Themen, in kurzer Zeit in handhabbare Segmente herunterbrechen können und sprachliche Hindernisse beseitigt oder verringert werden. KoordinatorInnen werden die vom Netzwerk entwickelten Lehrpläne verwenden, um die Zahl der gewerkschaftlichen Bildungsprogramme, die von ihren nationalen Gewerkschaftsorganisationen angeboten werden, zu erhöhen.

Im letzten Programmjahr 2004-2005 wurden zu folgenden Themen Bildungslehrpläne erarbeitet: Sozialer Dialog, Schattenwirtschaft, Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Partnerschaft, Weiterbildung für GewerkschaftsführerInnen zum demokratischen Gewerkschaftswesen und – jüngst – europäische Integration.

Die meisten, vom Netzwerk entwickelten Aktivitäten, wurden von ExpertInnen aus anderen Gewerkschaftsverbänden (Polen, Tschechische Republik, Türkei, USA) oder von internationalen Organisationen (IAO, EGB und seine Institute, IBFG) unterstützt.

Im zweiten Programmjahr unterstützte das Netzwerk in beschränktem Umfang Mitgliedsgewerkschaften in Albanien und Bosnien-Herzegowina dabei, ihre eigenen Ausbildungsprogramme zu entwickeln oder zu verbessern, indem sie AusbilderInnen in Schulungsinitiativen für AusbilderInnen austauschten.

Webseite – ein unerlässliches Tool

Der Bedarf, Materialien unter den Netzwerkmitgliedern auszutauschen, führte zur Idee, eine Internetseite einzurichten. Die SEELEN-Webseite ist zu einem unverzichtbaren Tool für Mitgliedsgewerkschaften geworden, um Informationen über ihre Sitzungen und die regionalen wirtschaftlichen Reformentwicklungen, über die sie diskutiert haben, zu finden und zu veröffentlichen. Die Webseite wird den Mitgliedsgewerkschaften auch weiterhin einen Platz bieten, Informationen über ihre Bildungsprogramme und Fachgebiete auszutauschen. Die Entwicklung dieser Internetseite hat die Informationen zudem einem breiteren nationalen und internationalen Publikum von gewerkschaftlichen AusbilderInnen, GewerkschaftsführerInnen, Gewerkschaftsmitgliedern, BürgerInnen- und Menschenrechtsgruppen, StudentInnen, ForscherInnen und anderen InternetnutzerInnen erschlossen. Seit Einrichtung der Internetseite im Juli 2002 bis Juli 2005 konnte die SEELEN-Internetseite insgesamt 67 397 Besuche, das heißt 5 167 Besuche pro Monat, registriert werden.

Außerdem hat das Projekt begonnen, eine elektronische Bibliothek mit Ausbildungsmaterialien zur Wirtschaftsreform zu entwickeln – die erste elektronische Informationsquelle, die Ausbildungsmaterialien aus den Ländern der gesamten Region, aber auch von internationalen Spendern, anlockt. Mittlerweile stehen dort auch allgemeinere Ausbildungsmaterialien – Handbücher, Artikel, Lehrpläne und Leitfäden – zur Verfügung.

Dieses Netzwerk steht allen Gewerkschaftsmitgliedern offen, die sich für Bildung als vorrangiges Instrument für die gewerkschaftliche Entwicklung interessieren.

Für weitere Informationen über die Aktivitäten und Materialien von SEELEN besuchen Sie bitte die Webseite: www.seelabored.org

Neuer Ausbildungsleitfaden zum Sozialschutz in Europa

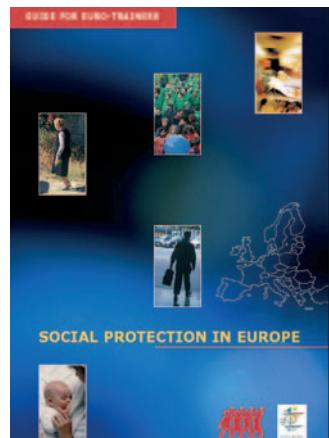
Von Georges Schnell, Bildungsbeauftragter

Der neue Ausbildungsleitfaden ist ein originelles Werk, das mit technischer Hilfe der Bildungsabteilung des ETUI-REHS und unter der Leitung von Henry Lourdelle, Senior Assistant beim EGB, und dem Bildungsbeauftragten Georges Schnell von einem Team von EurotrainierInnen und ExpertInnen des Sozialschutzes auf europäischer Ebene erarbeitet wurde.

Es handelt sich hierbei nicht um das x-te Dokument, das die verschiedenen Sozialschutzsysteme, die in den 25 EU-Mitgliedstaaten existieren, beschreibt und vergleicht, sondern vor allem um ein Tool für aktive Gewerkschaftsmitglieder, das sich mit realen Situationen, denen Frauen und Männer in der ganzen EU ausgesetzt sind, befasst und die folgenden Ziele verfolgt:

- Aufklärung über die Ansätze und Denkmuster, die den europäischen Sozialschutzsystemen zugrunde liegen
- Analyse der Strukturen und Auswirkungen laufender Reformen
- ein besseres Verständnis der strategischen Ziele der europäischen Gewerkschaftsbewegung und darüber, wie diese Ziele auf nationaler Ebene verfolgt werden können

- eine weitestgehende Mobilsierung zur Unterstützung dieser Ziele und der grundlegenden Werte der Sozialschutzsysteme, wie beispielsweise Solidarität und soziale Kohäsion.



Der Leitfaden stützt sich auf zwei Schlüsselansätze:

- **einen ersten, allgemeineren Ansatz** zu den verschiedenen Themen, in Form von Informationsblättern über die allgemeinen Strukturen des Sozialschutzes in Europa
- **einen zweiten, detaillierteren Ansatz**, in Form von Ausbildungsaktivitäten, die darauf abzielen, das Bewusstsein für Themen und Herausforderungen zu fördern, die den verschiedenen Sozialschutzsystemen zugrunde liegen. Diese Ausbildungsaktivitäten können zusammen oder getrennt genutzt werden.

Neue Haushaltlinien der Europäischen Kommission nutzen

Von Claudio Stanzani, Managing Director der SDA

Das Ausbildungsseminar für ProjektmanagerInnen, das gemeinsam von der Bildungsabteilung des ETUI-REHS und der Agentur für soziale Entwicklung (SDA) organisiert und geleitet wird, ist zu einem regelmäßigen und geschätzten Event geworden.

Das diesjährige Seminar fand vom 8. bis 10. Februar 2006 im Hauptsitz des Europäischen Gewerkschaftsbundes in Brüssel statt. Es zog 24 InteressentInnen aus verschiedenen Ländern und Gewerkschaftsorganisationen aus ganz Europa an.

Das Hauptziel war, eine neue Gruppe von europäischen GewerkschaftsfunktionärInnen darin zu schulen, wie die Prioritäten der verschiedenen Haushaltlinien richtig zu interpretieren sind, um für Aktivitäten wie Sitzungen, Ausbildungsevents und Studien finanzielle Unterstützung zu erhalten. Themen waren: Kultur und Praktiken des sozialen Dialogs in Europa, Unterrichtungs- und Anhö-

rungsrechte von ArbeitnehmerInnen in multinationalen Unternehmen, Einrichtung und Funktionsweise von Europäischen Betriebsräten sowie Beteiligung von ArbeitnehmerInnen an der Europäischen Gesellschaft (SE).



Silvana Pennella, Bildungsbeauftragte, und Claudio Stanzani

Sprachausbildung für europäische GewerkschafterInnen: ein Leitfaden

Bildungsabteilung des ETUI-REHS, 2005

Dieser Leitfaden beschreibt das Konzept der Sprachausbildung für GewerkschafterInnen und definiert die Zielgruppe und ihr besonderes Bedürfnis beim Spracherwerb. Er bietet Leitlinien für Lehrpläne für vier verschiedene Sprachausbildungsniveaus. Er umreißt daneben, gestützt von Beispielen, einige methodologische Prinzipien für verschiedene Aspekte der Sprachausbildung und für unterschiedliche Aktivitäten. Jede dieser Dateien kann einzeln eingesehen und heruntergeladen werden. Am Ende einer jeden Datei bringt ein Link [contents] zurück auf die Inhaltsseite. Der Leitfaden wird bald auf CD-ROM, mit Audiodateien für Hörübungen, erhältlich sein.

Weitere Informationen und Bestellungen unter:

www.education.etui-rehs.org/en/resources/language/guide.cfm

Rahmenabkommen über arbeitsbezogenem

Stress

EGB, 2005

Diese praktische, vierzigseitige Broschüre stellt den Text und die wichtigsten Elemente des Abkommens über Stress am Arbeitsplatz, das vor kurzem zwischen den Sozialpartnern (EGB, UNICE/UEAPME und CEEP) geschlossen wurde, vor. Sie umreißt einige Hauptdiskussionspunkte und die wichtigsten EU-Gesetze (Richtlinien) zum arbeitsbezogenen Stress.

Erhältlich in Englisch oder Französisch von:

Englische Fassung: www.etuc.org/a/1792

Französische Fassung: www.etuc.org/a/1793

Veränderungen in nationalen Tarifverhandlungssystemen seit 1990

T. Schulten, WSI, 2005

Diese Vergleichsstudie für die Dublin-Stiftung bietet einen Überblick über die Entwicklung der nationalen Tarifverhandlungssysteme seit 1990 in den EU-Mitgliedstaaten (außer Luxemburg und Portugal) sowie Bulgarien, Norwegen und Rumänien. Sie untersucht den Rechtsrahmen für Tarifverhandlungen, nationale Daten und Dokumentationen über Tarifverträge, die wichtigsten Merkmale der Tarifverhandlungssysteme in den verschiedenen Ländern (Verhandlungsebenen, Berichterstattung und Erweiterungsverfahren), Veränderungen seit Anfang der 90er Jahre sowie die Meinungen der Sozialpartner und politischen Akteure zur zukünftigen Entwicklung der Tarifverhandlungen. Der Bericht ist auf der Webseite der Stiftung verfügbar.

Englische Fassung:

www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/study/tn0503102s.html

Französische Fassung:

www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/study/index_fr.html

Der Autor hat zudem zu den wichtigsten Ergebnissen und Statistiken in seinem Bericht eine nützliche PowerPoint-Präsentation erstellt. Sie kann von der Datenbank des Ressourcenzentrums der Bildungsabteilung heruntergeladen werden (bitte bei der Stichwortsuche, 'collective bargaining' eingeben):

<http://ert.etuc.org/ert/index.cfm?fuseaction=home.&lang=EN>

Transfer: Sektoraler sozialer Dialog

ETUI-REHS, 2005

Eine Reihe sektorspezifischer Berichte aus so verschiedenen Bereichen wie der verarbeitenden Industrie (z.B. Schiffbau, Chemie), den verschiedenen Zweigen der Dienstleistungswirtschaft (z.B. Handel, Finanzen, private Sicherheit) und dem öffentlichen Dienst bieten qualitative Einblicke in den sozialen Dialog, der wiederum von seinen BefürworterInnen und KritikerInnen analysiert wurde.

Andere Artikel befassen sich mit der Interaktion zwischen dem sektoralen sozialen Dialog und verbundenen Prozessen und Akteuren wie beispielsweise dem sektorübergreifenden Dialog, der Europäischen Beschäftigungsstrategie, der Koordinierung sektoraler Tarifverhandlungsstrategien, der Zivilgesellschaft und aufkommenden Formen des lokalen „gesellschaftlichen“ Dialogs sowie des territorialen sozialen Dialogs.

Weitere Informationen und Bestellungen unter:

www.etui-rehs.org/publications/transfer/2005/3_2005_sectoral_social_dialogue

Glossar Arbeitsrecht und industrielle Beziehungen (mit speziellem Bezug zur Europäischen Union)

ILO, 2005

Dieses 287-seitige, einfach zu nutzende Glossar umfasst relevante Einträge und Querverweise zwischen internationalen Arbeitsnormen, EU-Richtlinien, Entschließungen und Verordnungen. Es beschäftigt sich daneben mit den wichtigsten Fragen zur Debatte über die soziale Dimension der Globalisierung und bietet Einträge zu aktuellen Errungenschaften, Ideen und Programmen, die auch im Bericht 2004 des IAO-Generaldirektors über die Weltkommission „Soziale Dimension der Globalisierung“ herausgestellt wurden.

Preis €33

www.ilo.org/public/english/support/publ/xtextile.htm#b7318

Die Welthandelsorganisation: Akteur der Globalisierung

WVA, 2005

Das *Manual on the functioning of the WTO*, ein Handbuch über den Aufbau und die Organisation der Welthandelsorganisation, wurde von der sozioökonomischen Abteilung des Weltverbandes der Arbeitnehmer herausgebracht. Es beschreibt diese umstrittene internationale Institution mit ihrer streng neoliberalen Politik und der angeblich mangelnden Transparenz und Demokratie bei ihren Verhandlungen und Beschlussfassungsprozessen. Diese Broschüre wurde als Teil eines Programms veröffentlicht, das darauf abzielt, die Fähigkeiten der Gewerkschaften in den Ländern des Südens zu stärken. Sie fördert das Verständnis für die Funktionsweise der WTO, ihrer Politiken sowie für internationale Handelsthemen.

Erhältlich in Französisch, Englisch und Spanisch von info@cmtwcl.org oder herunterladbar von der WVA-Internetseite:

www.cmtwcl.org/cmt/ewcm.nsf/_7CD4AE9B1BDFCF89C1256EDA0053DB38?OpenDocument

Mai 2006

Englisch für GewerkschafterInnen aus mittel- und osteuropäischen Ländern II

ZIELE	GewerkschaftsfunktionärInnen aus verschiedenen mittel- und osteuropäischen Ländern mit mindestens Grundkenntnissen in Englisch in die Lage zu versetzen, ihre Sprachkenntnisse in einem internationalen englischsprachigen Umfeld zu beruflichen Zwecken effizienter einzusetzen
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen oder –vertreterInnen aus mittel- und osteuropäischen Gewerkschaftsorganisationen mit mindestens Grundkenntnissen in Englisch
ARBEITSSPRACHE	Englisch
TERMIN	13. – 20. Mai 2006
REF.-NR.	652.08.LAN

Juni 2006

Englisch für europäische GewerkschafterInnen (Mittelstufe/Fortgeschrittene) I

ZIELE	GewerkschaftsfunktionärInnen mit mindestens mittleren Sprachkenntnissen in Englisch in die Lage zu versetzen, ihre Sprachkenntnisse in einem internationalen englischsprachigen Umfeld zu beruflichen Zwecken effizienter einzusetzen
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen- oder vertreterInnen mit mindestens mittleren Sprachkenntnissen in Englisch
ARBEITSSPRACHE	Englisch
TERMIN	5. – 15. Juni 2006
REF.-NR.	652.04.LAN

Freizügigkeit des Personen- und Dienstleistungsverkehrs im europäischen Straßenverkehrssektor (3 Tage)

ZIELE	Die neueste Gesetzgebung zu Arbeitszeit und Entsendung von ArbeitnehmerInnen zu verstehen Das „Kabotage“-Phänomen zu verstehen Eine europäische Gewerkschaftsstrategie und die notwendigen Mittel zu deren Umsetzung zu entwickeln
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen und –vertreterInnen von ETF-Mitgliedsorganisationen, zuständig für Tarifverhandlungsfragen
ARBEITSSPRACHEN	Tschechisch, Englisch, Polnisch
TERMIN	11. – 13. Juni 2006
REF.-NR.	652.21.ECB

Netzwerke und Synergien in UNI-Europa – Sektor Reinigungs- und Sicherheitsdienste (3 Tage)

ZIELE	Europäische Gewerkschaftsnetzwerke im Reinigungs- und privaten Sicherheitsgewerbe für Tarifverhandlungszwecke zu entwickeln
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen – und vertreterInnen von UNI-Europa-Mitgliedsorganisationen, zuständig für Tarifverhandlungsfragen
ARBEITSSPRACHEN	3
TERMIN	19. – 21. Juni 2006
REF.-NR.	652.40.ECB

September 2006

Koordinierung von Tarifverhandlungen im europäischen Metallverarbeitenden Sektor (4 Tage)

ZIELE	Eine erste Bewertung der Ziele der gemeinsamen Forderung des EMB nach Ausbildung zu organisieren Die EMB-Strategie zur Koordinierung von Tarifverhandlungen zu erweitern und zu vertiefen Derzeitige Hindernisse bei Tarifverhandlungsruunden und -systemen, einschließlich der aktuellen Tendenz zur Dezentralisierung zu ermitteln und zu analysieren Den EMB-Kongress und die Debatte über Zukunftsperspektiven sowie das EMB-Arbeitsprogramm 2007-2011 zu Tarifverhandlungen vorzubereiten
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen und –vertreterInnen von EMB-Mitgliedsorganisationen, zuständig für Tarifverhandlungsfragen
ARBEITSSPRACHEN	3
TERMIN	17. – 20. September 2006
REF.-NR.	652.23.ECB

Wie den sozialen Dialog im Bildungssektor in den neuen Mitgliedstaaten stärken? (3 Tage)

ZIELE	EGBW-Aktivitäten zum sozialen Dialog und Umsetzung des Aktionsplans „Stärkung des sozialen Dialogs in der Bildung“ zu diskutieren Die Rolle von ArbeitgeberInnen im Bildungssektor zu definieren Angemessene Rechtsrahmen für den sozialen Dialog in den neuen Mitgliedstaaten zu definieren Verhandlungen zu dezentralisieren
TEILNEHMERINNEN	Vorsitzende und GeneralsekretärInnen von EGBW-Organisationen aus den neuen Mitgliedstaaten
ARBEITSSPRACHEN	3
TERMIN	22. – 24. September 2006
REF.-NR.	652.20.SOC

Oktober 2006

Konsolidierung eines europäischen Gewerkschaftsnetzwerkes für Gesundheit und Sicherheit (3 Tage)

ZIELE	Ein europäisches Netzwerk von GewerkschaftsexpertInnen durch die Definierung einer Gewerkschaftsstrategie zu Gesundheit und Sicherheit für den Zeitraum 2007-2012 zu stärken
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen, zuständig für Gesundheit und Sicherheit
ARBEITSSPRACHEN	3
TERMIN	8. – 10. Oktober 2006
REF.-NR.	652.43.ENL

November 2006

Koordinierung von Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene (3 Tage)

ZIELE	Wege zu erarbeiten für effizientere Tarifverhandlungen im EMCEF-Sektor, insbesondere im Bereich des lebenslangen Lernens (Zugang zu Ausbildung, Ausbildungsinhalt, Anerkennung von Qualifikationen)
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen und –vertreterInnen von EMCEF-Mitgliedsorganisationen, zuständig für Tarifverhandlungsfragen
ARBEITSSPRACHEN	3
TERMIN	10. – 12. November 2006
REF.-NR.	652.22.ECB

Englisch für europäische GewerkschafterInnen (Mittelstufe/Fortgeschrittene) II

ZIELE	GewerkschaftsfunktionärInnen mit mindestens mittleren Sprachkenntnissen in Englisch in die Lage zu versetzen, ihre Sprachkenntnisse in einem internationalen englischsprachigen Umfeld zu beruflichen Zwecken effizienter einzusetzen
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen- oder vertreterInnen mit mindestens mittleren Sprachkenntnissen in Englisch
ARBEITSSPRACHE	Englisch
TERMIN	27. November – 7. Dezember 2006
REF.-NR.	652.05.LAN

Dezember 2006

Arbeits- und Lebensbedingungen in Strafvollzugsdiensten in Europa: Fragen zu Tarifverhandlungen (3 Tage)

ZIELE	Tendenzen in Arbeitsbedingungen und gewerkschaftlichen Rechten des Strafvollzugspersonals, darunter GefängnisAufseherInnen/-wärterInnen, SozialarbeiterInnen, PädagogInnen und BewährungshelferInnen zu untersuchen Tarifverhandlungssysteme und die Rolle des sozialen Dialogs zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Strafvollzugspersonals zu diskutieren Gewerkschaftliche Reaktionen auf Reformen in Strafvollzugsdiensten und die Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen, Tarifverhandlungsstrukturen und Gewerkschaftsrechte zu diskutieren
ARBEITSSPRACHEN	3
TERMIN	8. – 10. Dezember 2006
REF.-NR.	652.24.ECB

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