

AGORA

GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG IN EUROPA



Vierteljährlicher Newsletter der Bildungseinrichtung des Europäischen Gewerkschaftsbundes

Was soll mit der EU-Verfassung geschehen?

In Zusammenarbeit mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund organisierte die Bildungsabteilung des ETUI-REHS in Berlin einen Workshop zum Thema *Die EU-Verfassung – Zukünftige EGB-Strategie*, besucht von GewerkschaftsfunktionärInnen aus allen größeren EU-Mitgliedstaaten.

In seinen einleitenden Worten betonte Jeff Bridgford (ETUI-REHS), dass die vom Europäischen Rat vorgeschlagene Reflexionsphase bald zu Ende gehe und der EGB in der nächsten Diskussionsrunde eine aktive Rolle spielen müsse, um sicherzustellen, dass die Interessen der europäischen GewerkschafterInnen angemessen verteidigt würden.



Strategiedebatte: Michael Sommer, John Monks und Jeff Bridgford

Wolfgang Kowalsky (EGB) steckte den Rahmen ab, indem er die Workshop-TeilnehmerInnen an den Hintergrund der Verfassung und die EGB-Strategie erinnerte. VertreterInnen der österreichischen, finnischen und deutschen Regierungen beschrieben die derzeitigen Positionen der Mitgliedstaaten im Ministerrat und es war an Andrew Duff MdEP, einer der Co-Autoren eines neuen Berichts des Europäischen Parlaments zu diesem Thema, einige konkrete Vorschläge zu unterbreiten: darunter die Einführung weitrei-

chender Maßnahmen zu Economic Governance, Umweltpolitik und Migration, die die öffentliche Meinung wieder von dem Wert der Verfassungsänderungen überzeugen würde.

Zwei Fachanwälte für Arbeitsrecht, Professor Brian Bercusson (Universität London) und Stefan Clauwert (ETUI-REHS), analysierten die aktuelle Lage und schlugen verschiedene Möglichkeiten vor, wie beispielsweise die Annahme einer sozialen Erklärung oder eines sozialen Protokolls. Diese Vorschläge bildeten die Grundlage einer lebhaften Debatte unter den TeilnehmerInnen des Workshops.

Forderungen der Gewerkschaften

Der DGB-Vorsitzende Michael Sommer betonte, wie wichtig es sei, die Diskussionen über die EU-Verfassung mit der Einführung politischer Maßnahmen als Antwort auf die Forderungen der europäischen Gewerkschaften in Einklang zu bringen. Die EU braucht ein ‚soziales Gesicht‘, wenn sie weiterhin die Unterstützung der Gewerkschaftsmitglieder haben möchte.

EGB-Generalsekretär John Monks erklärte abschließend, warum der EGB den Entwurf des Verfassungsvertrages begrüße. Er stärke die sozialen Werte und Prinzipien wie Solidarität, Gleichheit und Nichtdiskriminierung sowie soziale Ziele wie Vollbeschäftigung und soziale Marktwirtschaft, er erkenne die Rollen der Sozialpartner an, integriere die EU-Charta der Grundrechte und sehe ferner für Bürger ein Initiativrecht vor.

Diese Fortschritte müssen bei allen zukünftigen Diskussionen bewahrt werden, doch reichen sie noch nicht aus. Es müssen auch konkrete Maßnahmen ergriffen werden, um das Problem der Arbeitslosigkeit anzugehen und das europäische Sozialmodell zu verteidigen, Themen, die im Mittelpunkt der Debatten europäischer Gewerkschaften zur Vorbereitung des nächsten EGB-Kongresses im Mai 2007 in Sevilla stehen werden.

In dieser Ausgabe

2

Kampf gegen Diskriminierung verstärken

3

Gewerkschaftliche Aktivitäten zur nachhaltigen Entwicklung

4-5

Meinung: Anerkennung der Fähigkeiten europäischer GewerkschafterInnen

Der Europäische Gewerkschaftspass (PECS): ein Instrument zum Nachweis der Fähigkeiten von GewerkschaftsfunktionärInnen

6

Neues Schulungsmaterial für Englisch

7

Ressourcen

8

Seminarkalender

Kampf gegen Diskriminierung verstärken



Die meisten Gewerkschaften haben Grundsätze aufgestellt, um ungerechten Behandlung von Frauen entgegenzutreten und Maßnahmen ergriffen, um diese Grundsätze umzusetzen. Allerdings gehen bisher noch nicht alle Gewerkschaften entschlossen und kohärent gegen andere Formen von Diskriminierung vor.

Um dieser Situation abzuhelpen, wurde im März 2006 in Zypern ein Seminar über *Gewerkschaften und der Kampf gegen Diskriminierung* organisiert. Es wurden GewerkschafterInnen zu EU-Gesetzen in diesem Bereich sensibilisiert sowie bewährte Praktiken untersucht und ausgetauscht.

Das Seminar wurde gemeinsam von der Bildungsabteilung des ETUI-REHS, vertreten durch Jean-Claude le Douaron, und UNI-Europa, vertreten durch UNI-Europa-Generalsekretärin Bernadette Ségol, veranstaltet.

Arbeitsgruppen boten den TeilnehmerInnen ein Forum zum Austausch von Informationen darüber, was ihre eigenen Gewerkschaften im Kampf gegen Diskriminierung in all ihren Formen unternehmen. Obwohl die meisten, wenn nicht alle der vertretenen Länder über Gesetze zur Umsetzung der in diesem Bereich geltenden EU-Richtlinien verfügen, ist es wohl nicht so einfach, diese auch anzuwenden.



Bernadette Ségol leitet die Sitzung

Gemeinsame Hindernisse

Die Gruppen erkannten mehrere weitverbreitet Probleme. Geschlechtsspezifische Diskriminierung wird heute nicht mehr akzeptiert, doch müssen viele Gewerkschaften Aktionspläne aufstellen, um eine ungerechte Behandlung aus einer Reihe anderer Gründe, einschließlich Rasse, ethnische Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Alter und Behinderung, entgegenzuwirken.

Darüber hinaus spiegeln die gewerkschaftlichen Entscheidungsorgane noch immer nicht die Vielfalt ihrer Mitglieder oder der Arbeiterschaften, die sie vertreten, wider.

Fevzi Hussein von der britischen Communication Workers' Union setzte eine Arbeitsgruppensitzung ein, in der spezifische Fragen erörtert werden sollten, wie beispielsweise: Wie kann die Anwerbung von ArbeitnehmerInnen ethnischer Minderheiten und von WanderarbeitnehmerInnen gefördert werden? Außerdem sollten die Mitglieder sensibilisiert werden. TeilnehmerInnen diskutierten, was mit Mitgliedern geschehen soll, die sich an rechtsextremistischen Aktivitäten beteiligen: In einigen Ländern können sie aus der Gewerkschaft ausgeschlossen werden.



Fevzi Hussein in der Arbeitsgruppe

In Dänemark, so Anthony Silvester, haben sich die Gewerkschaft 3F und die Arbeitgeber auf Maßnahmen geeinigt, um Minderheiten in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Das Seminar erarbeitete einige Handlungsvorschläge.

Auf europäischer Ebene:

- UNI-Europa könnte ein europäisches Netzwerk schaffen, um Informationen zu sammeln und zu verbreiten (einschließlich Beispiele bewährter Praktiken bei Kollektivverhandlungen), Aktivitäten zu organisieren (wie Konferenzen und Seminare) und auf die EU-Institutionen und –EntscheidungsträgerInnen Einfluss zu nehmen.
- Das Netzwerk könnte ein- oder zweimal pro Jahr Treffen organisieren, um EntscheidungsträgerInnen angeschlossener Gewerkschaften und VertreterInnen von Minderheitengruppen unter ihrer Mitgliedschaft einzubeziehen.

Auf nationaler Ebene:

- Netzwerkmitglieder könnten Schulungsaktivitäten und Veranstaltungen organisieren. Sie könnten dazu beitragen sicherzustellen, dass gewerkschaftliche Bildungspläne dieses Thema abdecken und über bewährte Praktiken in anderen Ländern informieren.

Gewerkschaftliche Aktivitäten zur nachhaltigen Entwicklung

Von Georges Schnell, Bildungsbeauftragter

Der EGB-Kongress sieht die ökologische, wirtschaftliche und soziale Dimension der nachhaltigen Entwicklung als vorrangiges Ziel an.

Gemeinsam mit angegliederten Organisationen und Partnern der Zivilgesellschaft möchte der EGB mitwirken an der Ausarbeitung von Lösungen auf möglichst allen Ebenen, einschließlich dem sozialen Dialog und Europäischen Betriebsräten (EBR). Die Entwicklung einer gewerkschaftlichen Strategie, die die soziale und ökologische Dimension der Globalisierung miteinander verbindet, ist eine der größten Herausforderungen der europäischen Gewerkschaftsbewegung.

Die Bildungsabteilung des ETUI-REHS nimmt an dieser Debatte teil und unterstützt die angegliederten Organisationen bei der Entwicklung eigener Strategien, indem sie GewerkschaftsfunktionärInnen Schulungen anbietet und AusbilderInnen das nötige Know-how vermittelt, um nationale bzw. europäische Schulungsaktivitäten zu diesem Thema ausarbeiten und durchführen zu können.

Vom 23. bis 26. März 2006 fand in Gdansk unter der gemeinsamen Leitung des EGB und der Bildungsabteilung des ETUI-REHS ein viertägiger Grundkurs statt, bei dem FunktionärInnen und AusbilderInnen darauf vorbereitet werden sollten, unter Berücksichtigung der Projekte ihrer jeweiligen Organisation und im Rahmen der EGB-Leitlinien, eine gewerkschaftliche oder pädagogische Strategie zur nachhaltigen Entwicklung umzusetzen.

Im Laufe dieser vier Tage untersuchten 17 TeilnehmerInnen von 15 Mitgliedsorganisationen die verschiedenen Risiken und Herausforderungen der nachhaltigen Entwicklung. Dabei wurden sie von ExpertInnen der angegliederten Organisationen und des ETUI-REHS unterstützt.



Die größten Herausforderungen

Bei einer ersten Debatte über die Risiken der nachhaltigen Entwicklung, verglich Estafania Blount (CC.OO.) ihre Ansichten mit den Analysen der TeilnehmerInnen und deren Organisationen. Am darauf folgenden Tag ging die Gruppe – unter Mitwirkung von Jean Pierre Bompard (CFDT), Tony Musu (ETUI-REHS) sowie Sophie Dupressoir (EGB) – näher auf die größten Herausforderungen hinsichtlich Lebensmittelsicherheit, chemische Risiken und Klimawandel ein. Am letzten Tag skizzierte Joël Decaillon die EGB-Strategien und die Forderungen der EGB-Mitgliedsorganisationen. Alle Debatten waren sehr aufschlußreich und ermöglichten den TeilnehmerInnen durch die Teilnahme an Gruppenaktivitäten und die Abfassung eines Berichts ihren Lernprozess zu vertiefen.

Gut gelaunt und inspiriert durch das sonnige Wetter arbeiteten alle TeilnehmerInnen zum Abschluss des Seminars Entwürfe für einen Arbeitsplan und einen persönlichen Aktions- und Organisationsplan aus.

Im Programm 2006 ist bereits eine neue Schulungsaktivität vorgesehen. Es wird in Zusammenarbeit mit dem ILO-Büro für Arbeitnehmeraktivitäten in dessen Ausbildungszentrum in Turin abgehalten werden. Es wird GewerkschafterInnen aus Europa und Lateinamerika ermöglichen, Informationen und Erfahrungen aus zwei unterschiedlichen, kontinentalen Perspektiven auszutauschen.



Anerkennung der Fähigkeiten europäischer GewerkschafterInnen

Es gibt keine formellen Prüfungen, die bestanden werden müssen, keine Fächer, die offiziell belegt werden müssen, und auch keine spezifischen Diplome, die erworben werden müssen, um GewerkschaftsfunktionärIn oder -vertreterIn zu werden. Wie aber können GewerkschafterInnen beweisen, dass sie das notwendige Wissen und die nötigen Fähigkeiten haben, um die Arbeit zu leisten, und wie bewerten Gewerkschaftsorganisationen die Qualität potenzieller Bewerber? Eine Möglichkeit ist der Europäische Gewerkschaftspass, der im beistehenden Artikel vorgestellt wird.

Mit diesem Pass können GewerkschafterInnen ihre eigene Ausbildung überwachen. Sie können die Fähigkeiten benennen, die sie entweder bei der Arbeit oder durch offiziell anerkannte Ausbildungen bzw. informelle gewerkschaftliche Bildung erworben haben. Sie können ihre Schulungsunterlagen an einem einzigen, kohärenten Platz aufbewahren und ihre Fortschritte festhalten. Dies wiederum bietet eine Art Qualifikationsschema, das als Teil ihres individuellen beruflichen Werdeganges verwendet werden kann. Dank des Passes kann auch jede/r die Fähigkeiten feststellen, die ihr/ihm noch fehlen und eventuell für ihre/seine zukünftige Entwicklung benötigt.

Dieser Pass ist das Ergebnis eines europäischen Projekts, das eine vergleichende Methodik auf verschiedene nationale Situationen angewendet hat und wodurch Fähigkeiten, die in einem Land erworben wurden, in anderen Ländern verstanden und anerkannt werden können – ein Aspekt, der im Kontext länderübergreifender Gewerkschaftsorgane, beispielsweise der Europäischen Betriebsräte, immer mehr an Bedeutung gewinnt.

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.

Der Europäische Gewerkschaftspass ein Instrument zur Anerkennung der Fähigkeiten von GewerkschaftsfunktionärInnen

Von Ulisses Garrido, Michel Rocca und Georges Séguin

Der Europäische Gewerkschaftspass (PECS) ist der Höhepunkt einer zweijährigen Arbeit im Rahmen einer europäischen Partnerschaft zwischen Sozialpartnern und Akademikern.

Die europäischen Gewerkschaftsverbände, die direkt an der Schaffung dieses Passes beteiligt waren, waren die CC.OO. (Spanien), die CGTP (Portugal) und der MSZOSZ (Ungarn). Zu den teilnehmenden Universitäten und Forschungsgremien der PECS-Partner zählten das Institut für soziale Studien (*Institut d'Etudes Sociales* – IES) der Université Pierre Mendès France in Grenoble, das für die Gesamtkoordinierung der Arbeiten zuständig war, die *Società Ricerca e Formazione* (Italien) und das britische *Working Lives Research Institute*. Finanzielle Unterstützung erhielt der PECS von der Europäischen Gemeinschaft (über das Leonardo da Vinci-Programm). Der PECS wurde am 16. Dezember 2005 in Paris auf der Europass-Konferenz, zu der 260 TeilnehmerInnen erschienen, vorgestellt.



Was ist der Europäische Gewerkschaftspass?

PECS (2003-2005) ist die Fortführung eines Programms, das zuvor im Rahmen derselben Partnerschaft und unter der Leitung des IES (VALSYNDIC: 1998-2001) durchgeführt wurde. Hier wurden die zahlreichen Fähigkeiten hervorgehoben, die GewerkschaftsfunktionärInnen bereits besitzen und durch Kampagnen erworben haben. Zwischen 2003 und 2005 fanden mehrere Seminare in Spanien, Frankreich, Ungarn und dem Vereinigten Königreich statt. Bei dem Pass handelt es sich um eine benutzerfreundliche CD-ROM (Auflage 1.500 Stück), die in sechs Sprachen (Englisch,

Gewerkschaftspass (PECS): im Nachweis an Gewerk- innen

bastien



Das PECS-Projektteam in Grenoble

Französisch, Ungarisch, Italienisch, Portugiesisch und Spanisch) erhältlich ist. Mit der CD-ROM können NutzerInnen (vorrangige NutzerInnen sind GewerkschaftsfunktionärInnen) ihre Kenntnisse überprüfen (Wissen, Fähigkeiten, Teilnahme an Schulungen, erworbene Qualifikationen), wenn sie persönliche Projekte angehen oder sich beruflich weiterentwickeln wollen.

Die vier Teile des PECS

Der PECS fasst alle Fähigkeiten zusammen, ungeachtet dessen, wie diese erworben wurden. Zusätzlich zur Grundausbildung wurden viele Fähigkeiten durch Erfahrungen gewonnen. Viele GewerkschaftsfunktionärInnen haben in ihren Organisationen Schulungskurse besucht oder diese sogar selbst geleitet. Außerdem bedeutet ihre Funktion, dass sie automatisch einen Platz an der Kommunikationsschnittstelle einnehmen. Der Pass hebt ganz besonders die Vorteile ihrer Erfahrungen in diesen Bereichen hervor.

Um diesen Fähigkeiten einen höheren Stellenwert zu verleihen, ist der PECS in vier Teile gegliedert. Im ersten kann jeder einen persönlichen, zeitlich geordneten beruflichen Lebenslauf erstellen. Im zweiten werden alle erworbenen Diplome, Zertifikate sowie Qualifikationen und absolvierte Schulungskurse (außer gewerkschaftlichen Schulungen), aufgeführt.

Der dritte Abschnitt fasst die Fähigkeiten zusammen, die bei gewerkschaftlichen Schulungen entwickelt wurden. Zusätzlich kann die betreffende Person einen zeitlich geordneten Überblick über alle besuchten Schulungen auch alle durch Kommunikation und Lernen erworbenen Fähigkeiten im Detail aufführen. Diese sind in vielen europäischen Ländern zwei Schlüsselbereiche der gewerkschaftlichen Ausbildung. Um diese Fähigkeiten zu erfassen und zu bewerten, mussten zwei spezielle Systeme entwickelt werden.

Im letzten Abschnitt des Passes kann die betreffende Person Wissen und Fähigkeiten, die sie sich im Kontext gewerkschaftlicher Aktivitäten und durch die verschiedenen Verantwortungen angeeignet hat, im Einzelnen aufführen. Dieses Wissen und diese Fähigkeiten können auf verschiedenste Weise erworben worden sein: durch Selbststudium, gemeinnützige Arbeit, gewerkschaftliche und damit verbundene Verantwortlichkeiten usw.

Wie nützlich ist der Pass?

Generell ermöglicht der PECS die Entwicklung seiner persönlichen Weiterbildung und Fähigkeiten zu überwachen. Er hilft, eine Bewertung der Fähigkeiten vorzubereiten, erworbene Qualifikationen zu bestätigen, einen Lebenslauf zu verfassen oder kann Grundlage sein für Umschulungen und Beförderungen. In bestimmter Hinsicht spielt der PECS eine zentrale Rolle in der höheren Anerkennung des formellen und informellen Lernens in einer atypischen Gruppe, nämlich den GewerkschaftsfunktionärInnen. In diesem Sinne trägt er dazu bei, die gewerkschaftliche Rolle im sozialen Dialog zu stärken.

Weitere Informationen:

Die PECS-CD-ROM kann beim IES oder bei allen anderen Projektpartnern angefordert werden:

IES
UFR ESE - BP 47
F-38040 Grenoble CEDEX 9, Frankreich
Tel.: +33 4 76 82 56 20

Oder erfahre mehr auf den Internetseiten:

<http://web.upmf-grenoble.fr/pecs/>

www.europass-france.org/espace_public/actualites/actualites.htm

Neues Schulungsmaterial für Englisch für europäische GewerkschafterInnen

Von Jacky Barry, Sprachberaterin

Die Bildungsabteilung des ETUI-REHS erkennt seit langem die Bedeutung des Fremdspracherwerbs, der schon immer ein bedeutender Bestandteil in ihrem Programm war, an.

Die Durchführung von Kursen und die Veröffentlichung von Sprachbildungsmaterialien haben dazu beigetragen, die Kommunikation zwischen GewerkschafterInnen quer durch die EU zu erleichtern. Der neueste Language Trainers Guide (<http://education.etui-rehs.org/en/resources/language/guide.cfm>) – ein Leitfaden über bewährte Praktiken für Organisationen, die Sprachbildung einführen wollen – ist ein weiterer Beitrag.



Die Einheit „Gesundheit und Sicherheit“ wurde vor kurzem bei einem Sprachseminar, das die Bildungsabteilung für den Europäischen Betriebsrat von Freudenberg durchgeführt hat, erfolgreich getestet

Es ist bereits mehr als ein Jahrzehnt her, dass die EGA ein 10 Lerneinheiten umfassendes Werk zum Erlernen der englischen Sprache herausgab. Das durch das LINGUA-Projekt finanzierte Material wendete sich an Lernende mit mittleren fortgeschritten und fortgeschrittenen Englischkenntnissen, da diese Gruppe am ehesten die Kenntnisse zu beruflichen Zwecken einsetzen musste.

Dieses Material war das erste seiner Art, das speziell auf die gewerkschaftliche Zielgruppe abgestimmt war und es unterschied sich erheblich von bereits vorhandenen, kommerziellen Materialien, die sich auf das Geschäftsendenglisch konzentrierten. English for European trade unionists basierte auf einem partizipativen und kommunikativen Ansatz für die Vermittlung und den Erwerb der Sprache. Es sollte das Vertrauen des/der Lernenden in die Sprache gestärkt und dem/der Lernenden die Angst, Englisch selbstständig zu benutzen, genommen werden. Daneben sollte durch eine Reihe von Aktivitäten, die sich auf für GewerkschafterInnen relevante und authentische Ressourcen stützten, die gemeinsame Verantwortung und die gegenseitige Unterstützung innerhalb der Lerngruppe gefördert werden.

Die Zeiten ändern sich

Seit dieses Material 1995 zum ersten Mal erschienen ist, hat die EGA (heute die Bildungsabteilung des ETUI-REHS) Dutzende von Seminaren organisiert, und die ursprünglichen Lerneinheiten sind vergriffen. Die Zeiten haben sich geändert und vielbeschäftigte GewerkschaftsfunktionärInnen und –vertreterInnen verbringen heute viel mehr Zeit vor dem Computer. Aus diesem Grunde bereiten wir derzeit neue, internetgestützte Versionen von zahlreichen Lerneinheiten vor, die so einer größeren Zahl von Leuten zugänglich sein werden. Die gemeinsamen und gemeinschaftlichen Grundsätze, auf denen die ursprünglichen Materialien beruhten, haben sich nicht geändert, doch bestehen jetzt mehr Möglichkeiten für ein selbstständiges, computergestütztes Lernen und die Lernrichtlinien, die die verschiedenen Einheiten begleiten, tragen dafür Sorge.

Die sieben neuen Lerneinheiten sind:

- Einführende Einheit: Spracherwerbstrategien für europäische GewerkschafterInnen
- Drei Niveau 3 Einheiten (mittlere Fortgeschrittene): Gewerkschaftsorganisationen; Gewerkschaften und Europa; Gesundheit und Sicherheit
- Drei Niveau 4 Einheiten (Fortgeschrittene): arbeitende Frauen, ArbeitnehmerInnen in der Welt; Europäische Betriebsräte

Die Lerneinheiten stehen ab Juli 2006 kostenlos auf unserer Internetseite zur Verfügung.



Sprachlernende des Freudenger EBRs besuchen den Kecskemet-Betrieb

Transfer 4/2005: Innovations for union renewal

ETUI-REHS Forschung, Dezember 2005

Diese vierteljährliche Ausgabe untersucht die größten Herausforderungen, mit denen Gewerkschaften konfrontiert sind, zum Beispiel der Umgestaltung der globalen Produktion, die neoliberale Wirtschaftspolitik, die Veränderung der Arbeitsstrukturen und der Übergang von der Produktion zu Dienstleistungen.

Weitere Informationen und Bestellformulare für diese Veröffentlichung (auf Englisch) sind abrufbar unter:

www.etui-rehs.org/publications/transfer/2005/4_2005_innovations_for_union_renewal

Benchmarking Working Europe 2006 – The European Social Model under pressure

ETUI-REHS Forschung, 2006

Diese sechste Ausgabe von *Benchmarking Working Europe* untersucht einige der größten Herausforderungen für das europäische Sozialmodell in Bereichen wie Volkswirtschaftspolitik, Beschäftigung, Löhne, Arbeitszeiten und europäischer sozialer Dialog.

Nähere Informationen (auf Englisch):

www.etuirehs.org/publications/benchmarking_working_europe/benchmarking_working_europe_2006

The European Company – Prospects for worker board-level participation in the enlarged EU

Herausgegeben von Norbert Kluge und Michael Stollt, SDA und ETUI-REHS, 2006

Die neue Broschüre informiert über die Europäische Gesellschaft sowie die verschiedenen nationalen Systeme der ArbeitnehmerInnenbeteiligung in Aufsichts- und Verwaltungsräten in der ganzen EU.

Informationen und Bestellungen (auf Englisch) bei:

Pierre Nguyen, SDA – Publikationsdienst, Tel.: +32 2 224 04 66

E-mail: pnguyen@etuc.org or sda-asbl@etuc.org

www.sda-asbl.org/

Europäische Betriebsräte & die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

TUAC, 2006

Bildungsmaterialien über OECD-Leitsätze, die speziell für EBRs ausgearbeitet wurden. Das Grundlagen-Handbuch kann in vier Sprachen (Deutsch, Englisch, Französisch und Tschechisch) heruntergeladen werden von:

www.tuac.org/statemen/communiq/TUAC%20training%20Ge.pdf

www.tuac.org/statemen/communiq/TUAC%20training%20En.pdf

www.tuac.org/statemen/communiq/TUAC%20training%20Fr.pdf

www.tuac.org/statemen/communiq/TUAC%20training%20CZ.pdf

Es ist auch eine CD-ROM mit Folien für den Einsatz durch AusbilderInnen in diesen vier Sprachen erhältlich.

Informationen und Bestellungen bei:

TUAC-OECD, 15 rue Laperouse, F-75016 Paris, Frankreich

Tel.: +33 155 37 37 37, Fax: +33 147 54 98 28

E-mail: tuac@tuac.org

Deine neue EBR-Vereinbarung – Was ist enthalten, was nicht? Ein Leitfaden für ArbeitnehmervertreterInnen

Agentur für soziale Entwicklung, September 2005

Gut zehn Jahre nach Annahme der EBR-Richtlinie im Jahre 1994 erscheint dieser praktische Leitfaden zum Thema Verhandlung und Neuverhandlung von EBR-Vereinbarungen. Erhältlich als 90-seitiges Heft (nur auf Englisch) oder als CD-ROM in vier Sprachen (Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch).

Kostenlos erhältlich bei:

Pierre Nguyen, SDA – Publikationsdienst, Tel.: +32 2 224 04 66

E-mail: pnguyen@etuc.org or sda-asbl@etuc.org

European industrial relations dictionary

Europäische Stiftung, 2005

Dieses Englisch-Englisch Wörterbuch enthält mit fast 300 alphabetisch geordneten Einträgen die am häufigsten verwendeten Begriffe in den Bereichen Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen auf EU-Ebene. Es ergänzt die verschiedenen nationalen Glossare für Arbeitsbeziehungen, die in den 1990er Jahren veröffentlicht wurden und ist noch immer online erhältlich, wenn auch nicht aktualisiert: www.eurofound.eu.int/emire/emire.html (auf Englisch).

Das Wörterbuch kann als CD-ROM bezogen oder auf der Internetseite der Stiftung abgerufen werden (auf Englisch):

www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/dictionary/index.htm

Schulung im Arbeitsrecht: Weltkarten

ICTUR, 2006

Das Internationale Zentrum für Gewerkschaftsrechte (ICTUR) hat eine Reihe von Weltkarten erstellt zur Unterstützung von Schulungen und Kampagnen rund um die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) und die Kernarbeitsnormen. Vier verschiedene Karten sind erhältlich, die sich mit Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Gleichstellung am Arbeitsplatz und Vereinigungsfreiheit befassen.

Die Karten sind auf Englisch, Spanisch und Französisch erhältlich. 8 € pro Stück oder 150 € für ein Set mit 50 Karten.

Auskünfte und Bestellungen bei:

International Centre for Trade Union Rights,

177 Abbeville Road, London, SW4 9RL, UK

Tel.: +44 207 498 4700, Fax: +44 207 498 0611

www.ictur.org

E-mail: ictur@ictur.org

The EU Temp Trade: temporary agency work across the European Union

TUC, 2005

Dieser aktuelle Bericht beleuchtet angesichts der Tatsache, dass bei der Richtlinie für Zeitarbeitsfirmen noch immer keine Einigung erzielt wurde, die derzeitigen Rechte der ZeitarbeitnehmerInnen in der EU.

Der Bericht kann (auf Englisch im PDF-Format) heruntergeladen werden von:

www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf

Papierversionen können beim TUC bestellt werden:

Tel.: +44 207 467 1370, E-mail: smills@tuc.org.uk

Für weitere Informationen: Chidi King, E-mail: cking@tuc.org.uk

Oktober 2006

Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen (5 Tage)

ZIELE	Den nationalen Gesetzgebungsprozess zu Regulierungsfragen in Bezug auf die Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen zu beeinflussen Bewährte Praktiken zu offenen Arbeitsmärkten auszutauschen Einen nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der Empfehlungen der Europäischen Kommission und des EGBs zu entwickeln
TEILNEHMERINNEN	Nationale GewerkschaftsfunktionärInnen, die verantwortlich sind für Integrations- und Arbeitsmarktfragen oder von einem Sektor/einer Region kommen, die von der Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen betroffen sind
ARBEITSSPRACHEN	Deutsch, Englisch, Polnisch und Ungarisch
TERMIN	4. – 7. Oktober 2006
REF.-NR.	652.13.ENL

Wie den sozialen Dialog in den neuen Mitgliedstaaten verstärken? (3 Tage)

ZIELE	Die Fähigkeit zum sozialen Dialog der Gewerkschaften aufzubauen, die Fach- und Führungskräfte in den neuen Mitgliedstaaten vertreten, insbesondere in Bezug auf das Vorgehen und Management von Veränderungen
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsvertreterInnen aus den neuen Mitgliedstaaten, die Fach- und Führungskräfte (F&F) vertreten
ARBEITSSPRACHEN	Englisch, Russisch, Litauisch und Polnisch
TERMIN	8. – 10. Oktober 2006
REF.-NR.	652.48.SOC

Sozialer Dialog im europäischen Postsektor (3 Tage)

ZIELE	Die industriellen Beziehungen und Kollektivverhandlungen innerhalb des Postsektors zu vergleichen Die Umsetzung der EU-Gesetzgebung zu untersuchen Wege zur Umsetzung bewährter Praktiken und der Herangehensweise an Arbeitgeber und Regierung vorzuschlagen, sowie einen Plan für die Diskussion mit Arbeitgebern im EU-Ausschuss für den sozialen Dialog im Postsektor auszuarbeiten
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen – und vertreterInnen von UNI-Europa angeschlossenen Organisationen, die für Kollektivverhandlungsfragen im Postsektor verantwortlich sind
ARBEITSSPRACHEN	Englisch, Französisch, Russisch und Tschechisch
TERMIN	20. – 22. Oktober 2006
REF.-NR.	652.25.ECB

November 2006

Networking zum Personalmanagement in Gewerkschaften des Metall verarbeitenden Sektors (3 Tage)

ZIELE	Die Auswirkungen von Veränderungen im gewerkschaftlichen Umfeld zu analysieren Die Folgen von Fusionen für das Gewerkschaftspersonal zu bewerten Die Entwicklung der Personalpolitik zur Förderung von Veränderungsanpassungen zu untersuchen
TEILNEHMERINNEN	Gewerkschaftsbeschäftigte mit Verantwortung auf dem Gebiet Personalbeschaffung, Personalentwicklung und HR-Management
ARBEITSSPRACHEN	Englisch, Deutsch und eine weitere
TERMIN	6. – 8. November 2006
REF.-NR.	652.49

Koordinierung von Kollektivverhandlungen auf europäischer Ebene (3 Tage)

ZIELE	Effektive Kollektivverhandlungen in den EMCEF-Sektoren zu untersuchen, besonders zu lebenslangem Lernen
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen – und vertreterInnen von EMCEF angeschlossenen Organisationen, die für Kollektivverhandlungen verantwortlich sind
ARBEITSSPRACHEN	3 – noch offen
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 zu befähigen, zu beruflichen Zwecken effektiver in einem transnationalen Umfeld zu agieren
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen – und vertreterInnen mit mindestens mittleren Englischkenntnissen
ARBEITSSPRACHE	Englisch
TERMIN	27. November – 7. Dezember 2006
REF.-NR.	652.05.LAN

Dezember 2006

Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen im Hotel- und Gaststättensektor (3 Tage)

ZIELE	GewerkschaftsfunktionärInnen das Wissen und die Fähigkeiten zu vermitteln, um • der Herausforderung der Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen in einem erweiterten Europa zu begegnen • zu den EGB-Initiativen zur Durchführung seines Aktionsplan zur Migration beizutragen
TEILNEHMERINNEN	Nationale GewerkschaftsfunktionärInnen, die verantwortlich sind für Integrations- und Arbeitsmarktfragen von EFFAT angeschlossenen Organisationen
ARBEITSSPRACHEN	3 – noch offen
TERMIN	3. – 6. Dezember 2006
REF.-NR.	652.41.EWC

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

ZIELE	Tendenzen in den Arbeitsbedingungen und gewerkschaftlichen Rechten des Strafvollzugspersonals zu bewerten, einschließlich GefängniswärterInnen/-wärterInnen, SozialarbeiterInnen, PädagogInnen sowie BewährungshelferInnen Tarifverhandlungssysteme und die Rolle des sozialen Dialogs zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Strafvollzugspersonals zu diskutieren Die gewerkschaftliche Antwort auf Reformen in Strafvollzugsdiensten zu diskutieren Die Umsetzung von EU-Sozial- und Gleichstellungsrichtlinien zu bewerten
ARBEITSSPRACHEN	3 – noch offen
TERMIN	8. – 10. Dezember 2006
REF.-NR.	652.24.ECB

Januar 2007

Englisch für Europäische Betriebsräte (Mittelstufe) I (5 Tage)

ZIELE	EBR-VertreterInnen mit mittleren Sprachkenntnissen in Englisch zu befähigen, selbstbewusster und kompetenter in einem transnationalen englischsprachigen Umfeld zu kommunizieren
TEILNEHMERINNEN	EBR-Mitglieder und Vollzeit-FunktionärInnen mit mindestens Grundkenntnissen in Englisch
ARBEITSSPRACHE	Englisch
TERMIN	22. – 26. Januar 2007
REF.-NR.	652.27.EWC

Februar 2007

Französisch für europäische GewerkschafterInnen (Mittelstufe) (11 Tage)

ZIELE	GewerkschaftsfunktionärInnen mit mindestens mittleren Sprachkenntnissen in Französisch zu befähigen, zu beruflichen Zwecken effektiver in einem transnationalen Umfeld zu agieren
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen – und vertreterInnen mit mindestens Grundkenntnissen in Französisch
ARBEITSSPRACHE	Französisch
TERMIN	11. – 22. Februar 2007
REF.-NR.	652.06.LAN