

ÜBERBLICK

■ EZA-Startseminar in Mailand



59 Seminare im Rahmen des EZA-Bildungsprogramms sind für das Haushaltsjahr 2013 geplant. Schwerpunkte: Strukturelle Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt, Beschäftigungspaket der Europäischen Kommission im Rahmen der Europa 2020-Strategie, Perspektiven gewerkschaftlichen Handelns in Europa in und nach der Krise sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auf dem Prüfstand Seite 3

■ Abschluss der ersten EZA-Kurs-Sequenz für Führungskräfte in Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen im Bereich des Sozialen Dialogs

Wie werden und bleiben Arbeitnehmervertreter interessante Verhandler im Sozialen Dialog – und wie bleiben sie überzeugend im Kampf für ihre Mitglieder? Hier Lösungsmöglichkeiten anzubieten, sah EZA als seine Aufgabe an und erdachte ein neues, modernes, nachhaltig wirkendes Bildungsmodell für Arbeitnehmervertreter, bei dem die Behandlung von Grundlagenwissen in den Organisationen im Vordergrund stand. Arbeitnehmerorganisationen aus Portugal, Spanien, Italien und Polen kooperierten mit Universitäten, um gemeinsam Mitarbeiter aus Gewerkschaften zu unterrichten. Im Dezember wurde der erste Zyklus, bestehend aus vier Wochenkursen, einem Online-Kurs und der Vorstellung der Abschlussarbeiten erfolgreich beendet. Seite 4

EDITORIAL



Liebe Freunde,

es gab die Zeit, wo die Unterschiede bei den Arbeitslosenzahlen zwischen den Ländern Nord- und Südeuropas der Währungsunion beinahe ausgeglichen waren. Das war 2007. Sie haben sich aufgrund der Auswirkungen der Finanz- und Schuldenkrise enorm auseinanderdividiert. Lászlo Andor stellte Anfang Januar den Sozial- und Beschäftigungsbericht 2012 vor und er beschrieb ein düsteres Bild – ein düsteres Bild mit wenig Aussicht auf Besserung in 2013. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hat sich enorm verschlechtert und somit die soziale Situation vieler europäischer Bürger.

Ob der nächste EU-Gipfel die Wende bringt – eine Wende zu klugen Investitionen im südeuropäischen Raum, um dort Arbeitsplätze und Wettbewerb entstehen zu lassen? Es wird allerhöchste Zeit, den Menschen Perspektiven anzubieten, die ihre derzeitige Ausweglosigkeit wieder in Engagement, in Mitgestaltung an der Zukunft verwandelt. Die dringend zu beschließenden Wachstumsimpulse und deren Umsetzung müssen deshalb für Arbeitnehmer ein modernes und gerechtes Fundament aufweisen. Dazu sind Sozialpartner und Regierungen nun gleichermaßen aufgefordert. Jeder europäische Bürger hat erfahren müssen und erfährt fortan, dass die Wirtschaft ihre eigenen Gesetzmäßigkeiten hat. Auf eine Wirtschaft, die den Menschen dient, kann jedoch keine Gesellschaft verzichten, wenn sie Wert auf den Erhalt demokratischer Strukturen legt – weder in Süd-, Ost- oder Nordeuropa. Europa ist ein Kontinent, wo man Spaltungstendenzen wirksam entgegenzutreten muss – dies könnte zukünftig rechtzeitig geschehen.

*Ihre Roswitha Gottbehüt
Generalsekretärin*

Die Strategie Europa 2020 als Teil der Reaktion der EU auf die Krise

1 Wie Präsident Barroso in seiner Rede zur „Lage der Union 2012“ sagte, befindet sich die Europäische Union weiterhin in der Krise. Es sind schwere Zeiten für alle. Es ist nicht nur eine Finanz-, Wirtschafts- und Sozialkrise, sondern auch eine Vertrauenskrise. Die Reaktion darauf hat gezeigt, dass ein Problem der Regierungsführung bestand und weiterhin besteht; der Lösungsansatz der Europäischen Union (europäische Institutionen und Mitgliedsstaaten zusammen) scheint keine ausreichende Wirkung gezeigt zu haben. Und die politische Botschaft erscheint widersprüchlich.

Einerseits sendet die Strategie Europa 2020 eine klare und schlüssige Botschaft zum Gesamtziel, intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum zu erreichen. Die Strategie Europa 2020 soll Wachstum erzielen, das a) intelligent ist, durch effektivere Investitionen in Bildung, Forschung und Entwicklung, b) nachhaltig, dank eines entschiedeneren Einsatzes für eine CO₂-arme Wirtschaft, und c) integrativ, mit einem Augenmerk auf der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Verringerung der Armut. Andererseits scheinen die kurzfristigen Ziele der Politik in gewissem Maße von diesen strategischen Zielen abzuweichen: Wachstum ja, aber ist jetzt der Moment,

ehrzeigige Ziele für den Umweltschutz zu formulieren? Beschäftigung ja, aber ist das der Moment, auf hochwertige Arbeitsplätze zu pochen? Integration ja, aber kann man die Ärmsten wirklich vor den Folgen der Kürzungsprogramme schützen? Der Tenor, den man hier und da vernimmt, ist folgender: Man sollte sich auf die Schaffung von Arbeitsplätzen konzentrieren – in Zeiten der Krise und Massenarbeitslosigkeit sollte niemand über die Qualität der Arbeit klagen – sondern froh sein, überhaupt Arbeit zu haben. Oder anders gesagt: Unsere Unternehmen – vor allem den Mittelstand – sollten nicht mit unnötiger Bürokratie belastet werden, wie Vorschriften zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz oder andere Sozialbestimmungen. Mit anderen Worten: Die Ziele der Beschäftigungsförderung und Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Artikel 151 AEUV) scheinen auf Eis gelegt zu sein, bis die Krise vorbei ist.



2 Es gibt aber auch positive Entwicklungen. So wurde die Koordinierung der Wirtschafts-, Haushalts- und Steuerpolitiken verstärkt. Die Kommission hat Maßnahmen vorgeschlagen, um durch eine bessere Regulierung des Bankensektors, die Stärkung der Industriepolitik, die Vorlage eines angemessenen mehrjährigen Finanzrahmens (langfristiger EU-Haushalt für 2014-2020), die Unterstützung einer Finanztransaktionssteuer und die Verabschiedung eines ehrgeizigen Beschäftigungspakets zu nachhaltigem Wachstum zurückzukehren. Diese Vorschläge zeigen, dass das liberale Credo, nach dem alle Ziele am besten durch Deregulierung zu erreichen sei, an Unterstützung verloren hat. Die Botschaft lautet eher „bessere Regulierung“ als „weniger Regulierung“.



3 Die öffentliche Meinung hat sich ebenfalls geändert. Seit Beginn der Krise können wir beobachten, dass die vernetzten globalen Märkte schneller und daher stärker als die fragmentierten nationalen politischen Systeme sind. Dies untergräbt das Vertrauen der Bürger/innen in den politischen Entscheidungsprozess. Die öffentliche Meinung ist nicht unbedingt überzeugt, dass die laufenden Strukturreformen fair und gerecht sind. In einigen Teilen Europas nehmen die Armut und Massenarbeitslosigkeit zu, vor allem unter jungen Menschen.

Was diese Krise von anderen unterscheidet und so schwierig macht, ist die Tatsache, dass sie sich am stärksten auf die Beschäftigung in bestimmten sozialen Strukturen auswirkt. In diesem Fall sind es vor allem männliche Facharbeiter in der Industrie, der Kern unserer Arbeiterklasse, die am meisten betroffen sind. Dies wirkt sich auf viele Haushalte aus, die sich um ihre Zukunft und Rolle in der Gesellschaft sorgen. Sie fordern mehr Schutz und Solidarität. Die Menschen sehen außerdem die Fähigkeit der EU skeptisch, Beschlüsse zu fassen und sie zu schützen. In Krisenzeiten erscheint der Entscheidungsprozess der EU als zu weit entfernt, zu komplex und zu langsam – und dann scheint die EU auch größeres Augenmerk auf Sparprogramme als auf Wachstum und Beschäftigung zu legen und den Armen mehr Anstrengungen abzuverlangen als den Reichen. Die Frage lautet also, welche „soziale“ Botschaft Europa angesichts der aktuellen Herausforderung senden kann. Wie können die Europäer ihr Vertrauen in die Zukunft zurückgewinnen?

Ausblick/Schlussfolgerung

Wir müssen wieder zu nachhaltigem Wachstum und Arbeitsplätzen und zu mehr Wettbewerbsfähigkeit zurückkehren, aber auch wieder mehr sozialen Zusammenhalt in Europa erreichen. Unter anderem müssen gezielte Investitionen auf europäischer Ebene in Bereichen getätigt werden, die ein hohes Potenzial für Wachstum und Beschäftigung haben. Das ist auch das Hauptziel

des Vorschlags der Kommission für den künftigen europäischen Haushalt von 2014 bis 2020. Leider stellen wir bei einigen Regierungen wenig Bereitschaft fest, eine angemessene Finanzierung für wichtige Instrumente bereitzustellen, die dazu beitragen sollen, die negativen sozialen Folgen der Krise zu mindern (Europäischer Sozialfond, Europäischer Fond für die Anpassung an die Globalisierung oder Hilfe für benachteiligte Menschen).

Das Europa, das gerade – zu Recht – den Friedensnobelpreis erhalten hat, muss die sozialen Konsequenzen dieser Krise ehrgeizig und entschlossen angehen. Das wird es tun, wenn die Bürger/innen Druck auf die Regierungen der EU ausüben und faire und weitreichende Reformen einfordern.

Ellen DURST

Referentin

Europäische Kommission

GD Beschäftigung, Soziales und Integration

Sozialer Dialog, Arbeitsbeziehungen

Haftungsausschluss:

Alle in dieser Rede geäußerten Ansichten sind ausschließlich die der Autorin und entsprechen nicht notwendigerweise denen der Europäischen Kommission. ■

EZA-Startseminar in Mailand

Schwerpunkte des europäischen Sozialen Dialogs“ war das Thema des Startseminars des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen (EZA), das am 22. und 23. November 2012 in Mailand, Italien, stattfand und in Zusammenarbeit mit der Federazione Nazionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura (FEDER.AGRI.) und mit Unterstützung der Europäischen Union organisiert wurde. 120 Vertreter von christlich-sozialen Arbeitnehmerorganisationen aus 25 europäischen Ländern trafen sich, um sich über das EZA-Bildungsprogramm 2013 auszutauschen.

Mit 17 von insgesamt 59 geplanten Projekten wird – wie schon im Vorjahr – der Themenbereich „Strukturelle Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt“ den Schwerpunkt bilden. Zentrales Thema wird das Beschäftigungspaket der Europäischen Kommission im Rahmen der Europa 2020-Strategie sein.

Außerdem werden 2013 zwei Projektkoordinierungen zu den Themen „Perspektiven gewerkschaftlichen Handelns in Europa in und nach der Krise: Herausforderungen, strategische Ansätze, Selbstverständnis und Positionierungen“ sowie „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auf dem Prüfstand“ stattfinden.

Auf große Resonanz stieß das Referat von Barbara Gerstenberger von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) aus Dublin zum Thema „Strategie Europa 2020 und das Beschäftigungspaket der EU: Arbeitnehmerorganisationen gestalten mehr und gute Arbeit mit“. Nach den Eurofound vorliegenden Erkenntnissen hätten 20 Prozent der europäischen Arbeitnehmer Arbeitsplätze von niedriger Qualität. Stress und Flexibilität der Arbeitszeit seien in diesem Zusammenhang ein großes Problem. Frau Gerstenberger wies zudem darauf hin, dass im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz trotz großer Bemühungen der Europäischen Kommission keine den Anstrengungen angemessene Entwicklung zu verzeichnen sei.

Zur Frage „Grüne Jobs“ als „Jobmaschine“ äußerte sich Frau Gerstenberger skeptisch. Durch das „Greening“ von Arbeitsplätzen sei unterm Strich nicht mit mehr Arbeitsplätzen zu rechnen, da in diesem Zusammenhang andere, bestehende Jobs abgebaut würden. Dies sei auch kein Top-



Eröffnung des Startseminars mit Grußworten von Carlo Costalli, Präsident von MCL, Alfonso Luzzi, Generalsekretär von Feder.Agri. und Bartho Pronk, Präsident von EZA (von rechts nach links)

thema bei den Sozialpartnern, unter anderem weil in den neu entstehenden Betrieben der soziale Dialog nur eine geringe Rolle spiele. Eher könnten „Weiße Jobs“, also die Arbeitsplätze im Pflegebereich, eine größere Rolle bei der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen spielen, allerdings sei dort die Arbeitsplatzqualität stark verbesserungswürdig.

Das EZA-Bildungsprogramm wurde im Rahmen einer offenen und sehr rege geführten Talkrunde zwischen Vertretern von Arbeitnehmerorganisationen aus verschiedenen Regionen Europas, Barbara Gerstenberger von Eurofound und dem Publikum präsentiert.

Ellen Durst, Referentin für sektoriellen sozialen Dialog im Referat Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission, zog in ihrem Vortrag eine „Zwischenbilanz zu den sozial- und arbeitnehmerpolitischen Elementen der Strategie Europa 2020 aus Sicht der Europäischen Kommission“. Dabei nahm sie Bezug auf den Bericht „Umsetzung des Pakts für Wachstum und Beschäftigung“ der Europäischen Kommission an den Europäischen Rat vom 18./19. Oktober 2012, in dem bisherige Ergebnisse und anstehende Arbeiten einander gegenüber gestellt werden.

Die Teilnehmer stellten in ihren Beiträgen zum Seminar fest, dass der Soziale Dialog ein wichtiger Weg zu sozialem Frieden in Europa sei. Sie bemängelten, dass die Arbeitnehmerorganisationen während der Krise an Kraft und Einfluss

verlieren würden und forderten einen regelmäßigen Sozialen Dialog, da nur Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen genau wüssten, welche Kompetenzen für den Arbeitsmarkt gebraucht würden.

Außerdem diskutierten die Teilnehmer den Weggang von Arbeitsplätzen aus der Industrie hin zum Dienstleistungssektor – vor allem in Haushalts- und Gesundheitsdienstleistungen – Bereiche, in denen Arbeitnehmerorganisationen traditionell einen schweren Stand hätten. Dieses neue Feld, wo es um mehr geht als um die bloße Einführung von Mindeststandards, müssten sie sich erst erarbeiten. Da es sich dabei oft um einen individualisierten Bereich handle mit zudem einem hohen Anteil von Migranten, die ihre Rechte nicht gut kennen, hätten Arbeitnehmerorganisationen hier eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung von nationalen Gesetzgebungen.

Im Fokus standen weiterhin die Themen Braindrain, Arbeitsplatzsicherheit als wichtiger Faktor für die Familienplanung, die Generation Praktikum, die hohe Jugendarbeitslosigkeit in Europa, die Forderung nach einer 40-Prozent-Facharbeiter-Quote analog zur 40-Prozent-Akademiker-Quote in der Europa 2020-Strategie, der demografische Wandel in Europa und das duale Ausbildungssystem. ■

Erste EZA-Kursssequenz für Führungskräfte in Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen im Bereich des Sozialen Dialogs beendet



Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Kurs von Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw im Oktober 2011 in Lublin

Lernen ist wie Rudern gegen den Strom. Hört man damit auf, so treibt man zurück (Laotse, chinesischer Philosoph, 3.-4. Jh. v. Chr.).

Dieses Zitat kann jeder nachvollziehen, der aus der Mitte der Gewerkschaften kommt, sich seit Jahrzehnten für Arbeitnehmer einsetzt und feststellt, dass sich die Arbeitswelt immer schneller weiter entwickelt. Kaum eine andere Organisation hat intern einen stärkeren Wandel vollziehen müssen, um die Herausforderungen, die durch die Globalisierung entstanden sind, bewältigen zu können.

Eine starke Arbeitnehmervertretung ist heute wichtiger denn je, denn immer mehr Arbeitnehmer sind von unsicheren Beschäftigungsverhältnissen betroffen, haben ihre Arbeit verloren oder müssen ihre Fähigkeiten zu sehr schlechten Arbeitsbedingungen anbieten. Hinzu kommt die große Sorge um die geringer werdende Zahl von Mitgliedern. Europäische Arbeitnehmervertreter, Betriebs- und Personalräte wehren sich gegen diese Entwicklung und wissen, dass sie sich, um erfolgreich zu sein, permanent weiterbilden müssen.

Wie werden und bleiben Arbeitnehmervertreter interessante Verhandler im Sozialen Dialog – und wie bleiben sie überzeugend im Kampf für ihre Mitglieder?

Hier Lösungsmöglichkeiten anzubieten, ist die Aufgabe von EZA. Ein neues, modernes, nachhaltig wirkendes Bildungsmodell für Arbeitnehmervertreter erschien EZA notwendig zu sein. Die Behandlung von Grundlagenwissen in den Organisationen sollte im Vordergrund stehen. Dies wollte EZA mit einer Kurssequenz erreichen: Arbeitnehmerorganisationen aus verschiedenen Ländern kooperierten mit Universitäten, um

gemeinsam Mitarbeiter aus Gewerkschaften zu unterrichten. Im Dezember wurde der erste Zyklus, bestehend aus vier Wochenkursen, einem Online-Kurs und der Vorstellung der Abschlussarbeiten erfolgreich beendet.

In interaktiven Lerneinheiten vermittelten hochqualifizierte Professoren des Instituts ISCET aus Portugal, der Universitäten Bicocca aus Mailand und San Pablo CEU aus Madrid sowie der Akademia Ignatianum aus Krakau gemeinsam mit den EZA-Mitgliedern FIDESTRA (Associação para a Formação, Investigação e Desenvolvimento Social dos Trabalhadores), FLC (Fondazione Luigi Clerici), USO - CCFAS (Unión Sindical Obrera - Centro Confederal de Formación y Acción Social) und Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw den Teilnehmern Arbeitsweisen zu verschiedenen Themen: zum Beispiel Basis-Management, die Bedeutung einer guten Führung und Verwaltung in Gewerkschaften sowie ihre Finanzierung oder wie Forschungsergebnisse zustande kommen und zu eigenen Zwecken genutzt werden. Die Professoren erklärten wichtige Elemente des Arbeitsrechts, die Bedeutung makroökonomischer Zusammenhänge und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer sowie Verhandlungsmethoden im Rahmen der Sozialpartnerschaft zu aktuellen Themen, um bessere Arbeitsbeziehungen zu erreichen. Das Funktionieren Europäischer Betriebsräte war ebenso ein Thema wie das Erlernen von Kommunikationstechniken, um Konflikte zu vermeiden. Alle Trainer verwendeten sehr unterschiedliche Arbeitsmethoden. Es gab nur wenige Vorträge und der größte Teil der Ausbildung wurde mit kreativen und innovativen Methoden durchgeführt, die die Teilnehmer zu einer Fülle an Dis-

kussionen anregten. Die Kurse dauerten durchschnittlich fünf Tage, was sowohl eine thematische als auch eine curriculare Spezialisierung in allen Aspekten ermöglichte. Die Kurse wurden mit einem Evaluierungstreffen beendet, bei dem die Teilnehmer auch aufgefordert wurden, neue Themen für zukünftige Kurse zu nennen.

Für den abschließenden Online-Kurs stellten die Universitäten die zu behandelnden Themen auf der EZA-Website zur Verfügung, aus denen die Kursteilnehmer sich für ihre Abschlussarbeit ein der Themen auswählen konnten. In einem Abschlussseminar wurden diese Arbeiten vorgestellt.

Die nächste Kurssequenz hat bereits begonnen und wird in Kooperation mit Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw in Polen, LDF Education Center (VsI Lithuanian Labor Federation Education Center) in Litauen, IFES (Institutul de Formare Economică și Socială) in Rumänien und Partner-Universitäten aus diesen Ländern durchgeführt. ■

IMPRESSUM

Herausgeber

EZA
Europäisches Zentrum für
Arbeitnehmerfragen
Johannes-Albers-Allee 2
53639 Königswinter
Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0
Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22
E-Mail: eza@eza.org
www.eza.org

Redaktion

Roswitha Gottbehüt (verantwortl.),
Matthias Homey, Norbert Klein,
Victoria Znined

Gestaltung und Satz

HellaDesign, Emmendingen
E-Mail: helladesign@web.de

Fotos

EZA, Europäische Kommission,
EDS-FNS

Erscheinungsweise

Jährlich 4 Ausgaben



Diese Publikation wird von
der Europäischen Union
finanziell unterstützt.