

ÜBERBLICK

■ Fünfteilige EZA-Seminarreihe über das EU-Beschäftigungspaket



Schwerpunkt: Qualität neuer Arbeitsplätze und Herausforderungen für Arbeitnehmerorganisationen in Bezug auf Arbeitsplatzqualität in der „grünen“ Wirtschaft, im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) und im Pflege-sektor *Seite 2*

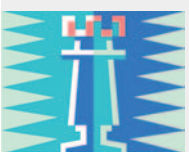
■ Gemeinsame Arbeitsgruppe von EZA und ETUI in Brüssel

Thema Jugendarbeitslosigkeit in Europa als eine der größten Herausforderungen für Arbeitnehmerorganisationen im sozialen Dialog *Seite 3*

■ EZA-Projekt koordinierung „Perspektiven gewerkschaftlichen Handelns“

Zentrale Fragestellungen: Herausforderungen, strategische Ansätze, Selbstverständnis und Positionierungen *Seite 3*

■ Plattformen und Netzwerke bei EZA



Interview mit Heidi Rabensteiner, Internationale Plattform für Chancengleichheit (IPEO): Ziele,

Arbeitsweise, Mitglieder, Zielgruppe

Seite 4

EDITORIAL



Liebe Freunde,

Europa hat derzeit sehr viele schwierige Situationen zu meistern. Alle Herausforderungen – sei es eine gute politische Lösung für die Bürger in der Ukraine zu verhandeln, seien es die Anstrengungen, die hohe Arbeitslosigkeit in der EU zu reduzieren oder durch die Krisen verursachte Sparpolitiken zu lockern und nachhaltiges Wachstum zu fördern – sie alle haben einen einzigen bedeutsamen gemeinsamen Nenner: Jeder der betroffenen Menschen, der Ukrainer ebenso wie der arbeitslose Jugendliche oder der wegen Dumpinglöhnen gefährdete Job-

Inhaber, wünschen sich vor allem soziale Gerechtigkeit. Sie wünschen sich mehr Chancen für einen stabilen äußeren und inneren Frieden, der bei allen Belangen auf der Einhaltung einer guten Rechtsgrundlage basiert. Vieles wurde in den vergangenen Monaten umgesetzt, zum Beispiel die dringend erforderliche Bankenunion oder aktuell die noch vom EU-Parlament zu beschließende Durchsetzungsrichtlinie, die den Missbrauch entsandter Beschäftigter in Europa verhindern soll. Im Sinne sozialer Gerechtigkeit bleibt noch sehr viel zu tun. Wie werden sich die EU-Bürger und Bürgerinnen Ende Mai 2014 bei den Europawahlen entscheiden? Werden sie den Parteien ihr Vertrauen schenken, deren Vertreter konstruktiv und offen das europäische Sozialmodell verteidigen? Die beste Sozialpolitik ist und bleibt ein sicherer Arbeitsplatz. Dies muss das Ziel sein, wenn Politiker heute über eine nachhaltige Wirtschaft reden. Bitte gehen Sie zur Wahl.

Ihre Roswitha Gottbehüt
Generalsekretärin

Soziale Verwerfungen im Bausektor

Mehr als 30 Gewerkschaftsvertreter aus der Bau- und Holzverarbeitungsbranche kamen am 4. und 5. Februar 2014 in Belgrad zu einem Seminar im Rahmen des Sonderprojekts von EZA für die Arbeitnehmerorganisationen im Westbalkan zum sektoralen sozialen Dialog zusammen. Die Teilnehmer kamen aus Belgien, den Niederlanden, Serbien, Kroatien, der EJR Mazedonien, Montenegro, Rumänien und Bulgarien.

Eines der Hauptthemen waren die Auswirkungen von Migration und freiem Dienstleistungsverkehr auf den sozialen Dialog in der Europäischen Union. Die Teilnehmer befassten sich mit den verheerenden Folgen der Dienstleistungsfreiheit und des Binnenmarkts für die Arbeitsplätze, Löhne und Gehälter und Arbeitsbedingungen im Bausektor. Die Arbeitnehmer werden ausgebeutet und

festen Arbeitsplätze werden durch prekäre oder informelle Beschäftigung ersetzt. Wir sind heute vom ursprünglichen Ansatz der Entsenderichtlinie weit entfernt, die damals ein Kompromiss zwischen den Sozialpartnern war, um die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer mit einem hohen Maß an sozialer Sicherung in einem wettbewerbsumkämpften, freien Markt in Einklang zu bringen. Die europäischen Gewerkschaften weisen auf die Notwendigkeit einer konzertierten Kampagne hin, um Sozialdumping Einhalt zu gebieten, und fordern wirksame Sanktionen und ein soziales Europol. Sie sind aufgebracht über die Verachtung der europäischen Institutionen für die Belange der Arbeitnehmer und warnen davor, dass die Missachtung dieser Herausforderung den erstarkenden Euroskeptikern zusätzlichen Auftrieb geben wird. **Tom Deleu ■**

EZA-Seminarreihe zum Beschäftigungspaket der EU

Nicht die Flexibilisierung der europäischen Arbeitsmärkte, sondern die Schaffung guter Arbeit sei das Gebot der Stunde angesichts der Beschäftigungskrise in einer Reihe von europäischen Staaten. Dies war eine der Erkenntnisse des Seminars zum Thema „Neue Arbeitsplätze in der Europäischen Union (EU): Hochwertige und nachhaltige Arbeitsverhältnisse schaffen – die derzeit dringlichste Aufgabe im sozialen Dialog“ Ende Januar in Madrid. Diese vom Bildungszentrum des spanischen Gewerkschaftsverbandes USO gemeinschaftlich mit EZA ausgerichtete Tagung war gleichzeitig Abschlussveranstaltung einer fünfteiligen Seminarreihe, die sich mit dem Beschäftigungspaket im Rahmen der Strategie Europa 2020 befasste. Sie wurde wissenschaftlich vom Forschungsinstitut für Arbeit und Gesellschaft (HIVA) der Katholischen Universität Löwen/Belgien begleitet. Dadurch konnten Forschungsansätze und -ergebnisse in die Seminare eingebracht werden und Entwicklungen aus der Praxis zu den jeweiligen Themen in die wissenschaftliche Aufarbeitung einfließen. HIVA stellte in den Bildungsveranstaltungen eine Impulspräsentation unter dem Titel „Die Qualität neuer Arbeitsplätze und Herausforderungen für Arbeitnehmerorganisationen – Das EU2020-Beschäftigungspaket und Arbeitsplatzqualität in der „grünen“ Wirtschaft, im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) und im Pflegesektor“ vor. Nach Ende der Seminarreihe wird nun ein Forschungsbericht erarbeitet, der auch die Resultate aus der Seminarreihe berücksichtigt.

Das EU-Beschäftigungspaket

Das Beschäftigungspaket der EU wurde im April 2012 aufgelegt und besteht aus Strategiedokumenten, in denen die Schnittpunkte der EU-Beschäftigungspolitik mit anderen Politikbereichen dargestellt werden, die intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum fördern sollen. Unter anderem werden darin die Bereiche mit dem größten Beschäftigungspotenzial innerhalb der EU sowie die besten Möglichkeiten aufgezeigt, wie die EU-Mitgliedstaaten mehr Arbeitsplätze schaffen können. Nach EU-Einschätzung trifft dies in besonderer Weise auf die Bereiche sogenannter „grüner Arbeitsplätze“ sowie auf die Sektoren



Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Abschlussveranstaltung der fünfteiligen Seminarreihe mit dem Thema Beschäftigungspaket im Rahmen der Strategie Europa 2020, Madrid, Januar 2014

IKT und Gesundheits- und Pflegedienstleistungen zu. Diese Wirtschaftszweige werden als beschäftigungsintensiv angesehen und es wird erwartet, dass sie zukünftig wachsen.

Die EZA-Seminarreihe

Die im Rahmen der EZA-Seminarreihe behandelten Themen umfassten aber auch allgemeine Fragestellungen des Arbeitsmarktes. In mehreren Seminaren wurde kritisch hinterfragt, ob die derzeit zur Bewältigung von Wirtschaftskrisen angewandten Rezepte nicht zusätzlichen Druck auf die schon durch die Krise stark in Mitleidenschaft gezogenen Arbeitsmärkte ausübten. Das politische Handeln sei hier besonders weit davon entfernt, gute Arbeit in den Bereichen zu schaffen, die aus EU-Sicht hohes Arbeitskräftepotential hätten.

Im Bereich der „grünen“ Wirtschaft wurde deutlich, dass hinsichtlich der Arbeitsplatzqualität zwar oftmals alte Gesundheitsrisiken verschwinden würden, gleichzeitig aber neue entstünden. Oftmals entsprächen die in diesem Sektor zu leistenden Arbeiten nicht dem von der Branche vielfach verbreiteten Image von Dynamik, Innovation und Umweltfreundlichkeit der hier produzierten Güter und Dienstleistungen. Andererseits lebe dieser Teil der Wirtschaft auch stark von einem ethischen Anspruch der Unternehmen. Dies könne – so eine Erkenntnis – auch von Arbeitnehmerorganisationen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität genutzt werden.

IKT-Arbeitsplätze seien vielfach geprägt vom hohen Ausbildungsstand der Arbeitenden, von beträchtlicher Selbstbestimmung und sie seien in der Regel gut bezahlt. Gleichzeitig unterlägen die Beschäftigten dieses Sektors einem starken Zeitdruck und hätten lange Arbeitszeiten.

In der Pflege hänge die Arbeitsplatzqualität entscheidend davon ab, ob die Beschäftigten in einer Einrichtung mit einer gewissen Größe und Struktur Dienst leisten, oder ob sie im Bereich häusliche Pflege arbeiten, der im übrigen stark anwache. Dort seien Arbeitsverhältnisse oft von geringer Bezahlung, hohem emotionalem und zeitlichem Druck und ungünstigen Arbeitszeiten geprägt.

Die großen Herausforderungen für Arbeitnehmerorganisationen lägen vor allem darin, sich auf die Neuentwicklung und die Umgestaltung dieser, als arbeitsplatzintensiv angesehenen Sektoren, einzustellen. Dazu müsse man ausgetretene Pfade verlassen und neue Ansätze zur betrieblichen Interessenvertretung entwickeln.

Es gelte aber auch, in der EU weiterhin Arbeitsplätze in produzierenden Branchen zu erhalten und neu zu schaffen und sich nicht alleine auf den Dienstleistungssektor zu verlassen.

Norbert Klein ■

Gemeinsame Arbeitsgruppe von EZA und ETUI



Gruppenfoto der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der gemeinsamen Arbeitsgruppe von EZA und ETUI zum Thema Jugendarbeitslosigkeit in Europa, Brüssel, Februar 2014

Jugendarbeitslosigkeit in Europa: eine der größten Herausforderungen für Arbeitnehmerorganisationen im sozialen Dialog“ war Thema der EZA-Arbeitsgruppe, die vom 18. bis 19. Februar 2014 in Brüssel stattfand und von EZA in Zusammenarbeit mit ETUI (European Trade Union Institute) und mit Unterstützung der Europäischen Union organisiert worden war. 35 EZA- und ETUI-Repräsentanten aus Spanien, Italien, Rumänien, Portugal, Belgien, Polen, Deutschland, den Niederlanden, Schweden, Bulgarien, Österreich, Litauen, Kroatien und der EJR Mazedonien trafen sich, um sich mit der Thematik vor allem aus Sicht der jungen Arbeitnehmervertreter auseinanderzusetzen. Die Teilnehmer waren sich einig, dass die Jugendarbeitslosigkeit kein neues Pro-

blem sei, mit der Krise aber wie eine Bombe explodiert sei. Die Aktionen der Europäischen Kommission seien zu schwach und zu ineffizient. Vor allem dürften sie nicht einhergehen mit drastischen Sparmaßnahmen auf nationaler Ebene und einer Schwächung des sozialen Dialogs. Grundsätzlich sei in Frage zu stellen, ob die Gesamtheit der Maßnahmen der EU zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit die Auswirkungen der Austeritätspolitik ausgleichen können. Das Verständnis von Schul- und Berufsbildung müsse weiter gefasst sein, als nur auf einen spezifischen Beruf hin. Auch müsse das Berufsausbildungs-System betriebsnäher werden. Weiterhin müsse das Image der betrieblichen Ausbildung gesteigert werden. Information darüber

dürfe kein Zufall sein. Wichtig sei auch eine bessere Durchlässigkeit zwischen berufsbildenden Maßnahmen und Universitäten. Problematisch wiederum sei die Tatsache, dass Qualifikation oft nicht verknüpft werden könne mit tatsächlich vorhandenen Stellen.

In seinem Schlusswort forderte Ulisses Garrido, Direktor der Abteilung für Bildung und Erziehung, ETUI, mehr Stabilität für die jungen Leute. Das derzeit vorherrschende Gefühl unter den Arbeitnehmern, vor allem den jungen, sei die Angst. Die Arbeitnehmerorganisationen müssten nah an der Realität der Arbeitnehmer bleiben und ihre Sprache sprechen.

Andreas Gjecaj, Generalsekretär FCG, Österreich, sprach sich gegen Wettbewerbsfähigkeit als einziges Kriterium aus. Die Jugend sei die Zukunft, und nicht das Problem. Auch dürfe prekäre Beschäftigung nicht zum Normalfall werden. Bildung sei mehr als eine Investition in Humankapital. Aufgabe der Arbeitnehmerorganisationen sei es, Werte in die Diskussion hineinzutragen und mitzubestimmen, wer über diese Werte und über die Hierarchie dieser Werte bestimme. Der ausführliche Bericht und die Präsentationen finden sich auf der EZA-Website www.eza.org. Victoria Znined ■

Perspektiven gewerkschaftlichen Handelns in Europa

Sechs Veranstaltungen der EZA-Mitgliedzentren Recht&Plicht, Kri-fa/WOW, Eurofedop, F.N. Coresi/ Cartel Alfa, KK NSZZ „Solidarność“ und CFTL boten Gelegenheit, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Die Seminare – branchenbezogen, regional oder auf gewerkschaftliche Strukturen orientiert – zeigten alles in allem, dass es um den sozialen Dialog als Ausdruck der umfassenden Suche nach gerechten Arbeitsbedingungen oft nicht gut steht. Durch betriebliche Beteiligungsstrukturen, unternehmensbezogene Mitbestimmungsmöglichkeiten und politischen sozialen Dialog wollen ArbeitnehmerInnen ihre Interessen einbringen. Diese Wege werden von Arbeitgebern, Unternehmen, Politik teils kritisch gesehen, teils restriktiv gehandhabt. Daher ging nicht nur um Zustandsbeschreibungen, sondern immer wieder um die Frage, wie sich Arbeitneh-

merInnen besser artikulieren und ihre Interessen vertreten können.

Das gesamte Themenfeld lässt sich auch durch Fragen abstecken, auf die nach Antworten gesucht wurde:

- Welche Wege können Gewerkschaften nutzen?
- Welche Zukunft haben sie in Europa?
- Wie verändert sich Gewerkschaftsarbeit?

Zwar belegten Beispiele: die Einkommenssituation vieler ArbeitnehmerInnen ist prekär, die Zukunftschancen unsicher und Arbeitsbedingungen sowie Arbeitsgesetze oft verschlechtert worden, aber es zeigte sich unter dem Strich auch, dass es Gestaltungschancen gibt. Drei Beispiele: EZA und die europäische Ebene spielen dabei eine wichtige Rolle, denn es wird immer wichtiger, sich zu vernetzen und Erfahrungen zu bündeln, aber auch, europaweiten Druck aufzubauen, um Politik

mitzugestalten. Das gilt etwa im grenzüberschreitenden Umgang mit beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen. Dazu wurde in den Seminaren beispielsweise empfohlen, mehr europäische Mittel zur Qualifizierung von Bildungspersonal zu verwenden.

Bezogen auf die Gewerkschaftsarbeit ist ein Ansatzpunkt die internetaffine Präsentation. Clips, Nachrichtenangebote und Kontaktmöglichkeiten lassen sich so nach den Erfahrungen einzelner Organisationen wirkungsvoller verbreiten.

Besonders im Blickpunkt stehen aber Arbeitssituation und Einkommen. Da wurde beispielsweise die zunehmende Vergabe von Arbeit als so genannte Praktika kritisiert – und deren direkte Auswirkungen auf viele weitere Arbeitsverhältnisse. Ähnliches gilt für Leiharbeit, die beide eingedämmt werden müssen. Volker Scharlowsky ■

Netzwerke und Plattformen bei EZA

Interview mit Heidi Rabensteiner, Internationale Plattform für Chancengleichheit (International Platform for Equal Opportunities, IPEO)

Heidi, du bist die Verantwortliche für die IPEO. Was sind die Ziele der Plattform?

In Zeiten der Wirtschaftskrise haben Frauen einen schwereren Stand auf dem Arbeitsmarkt. Daher verfolgt die internationale Plattform für Chancengleichheit das Ziel, die Beschäftigungsquote der Frauen auf dem Arbeitsmarkt im Sinne der Prinzipien sozialer Gerechtigkeit zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl Müttern als auch Vätern durch Flexicurity zu ermöglichen.

Wie arbeitet die Plattform?

Vor Ort agiert eine kleine Fachgruppe, bestehend aus fünf Frauen und einem Mann, die sich drei bis vier Mal jährlich trifft, um das jeweilige Thema und die Zielsetzungen des Jahres festzulegen. Da sich die Mitglieder dieser Fachgruppe bereits in ihrem Berufsleben mit dem Thema Chancengleichheit befassen, beeinflusst dies wiederum positiv das gesamte Weiterkommen der Plattform. Die internationale Plattform trifft sich einmal jährlich im Herbst in Brixen (Südtirol/Italien). Diese Treffen werden dreisprachig, und zwar in Deutsch, Italienisch und Englisch, gehalten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind gleichzeitig auch Referenten und somit erfolgt ein reger Austausch von Ideen, Erfahrungen, Impulsen usw.

Wer macht bei euch mit?

Die Internationale Plattform für Chancengleichheit wurde 2003 von EZA ins Leben gerufen. Seit 2012 habe ich die Leitung dieser Plattform übernommen. Unsere derzeitigen Mitglieder sind Arbeitnehmerorganisationen aus Italien, Österreich, Deutschland und der Tschechien. Nach und nach wollen wir den Kreis der Mitglieder auf andere Länder ausdehnen.

Im Jahr 2012 haben wir uns mit dem Thema „Wie kann die Herstellung von Chancengleichheit für Frauen auf dem Arbeitsmarkt beschleunigt werden?“ beschäftigt. 2013 durchleuchteten wir die „Die Rolle von Arbeitnehmerorganisationen zur Erreichung eines höheren Beschäftigungsanteils von Frauen“ und im September dieses Jahres werden wir uns dem Thema „Berufs- und Lebenssituationen von Frauen ab 50“ widmen.

Wer soll mit eurer Arbeit erreicht werden?

Wir möchten mit unserer Arbeit vor allem das Bewusstsein für bestimmte Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Chancengleichheit bei Arbeit und Entlohnung, gläserne Decke, zu wenig flexible Arbeitszeitmodelle, schwieriger bzw. nachteilbehafteter Wiedereinstieg in den Beruf aufzeigen. Weitere Herausforderungen sind die Aufteilung der Familienverantwortung, die Verbesserung der Wahrnehmung der Erziehungs- und Pflegeaufgaben durch Väter, die einseitige Förderung der Doppelrolle der Frau, der

Rückgriff auf die Herdprämie in Krisenzeiten, der fehlender Abbau von Gleichstellungshürden usw. Dies sind auch wichtige Themenfelder im Bereich der Sozialpartnerschaft und des sozialen Dialogs.

Wer kann mitmachen und wie kann man mitmachen?

Die Plattform kann noch erweitert werden, bevorzugt sind Expertinnen und Experten aus Ländern, die derzeit noch nicht in der Plattform vertreten sind. Wer von seiten von Arbeitnehmerorganisationen Interesse hat, an der Plattform mitzuwirken, und im Bereich Chancengleichheit berufliche oder ehrenamtliche Erfahrungen mitbringt, kann sich gerne an mich wenden.

Danke für das Interview und viel Erfolg bei eurer Arbeit! Victoria Znined ■

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, Solidarność

Erscheinungsweise

Jährlich 4 Ausgaben



Diese Publikation wird von
der Europäischen Union
finanziell unterstützt.



Heidi Rabensteiner
c/o AFB Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein
Pfarrhofstraße 60/a, via Maso della Pieve
I - 39100 Bozen/Bolzano
Tel: 00 39 - 0471-254199
Fax: 00 39 - 0471-1880494
E-Mail: info@afb.bz