

ÜBERBLICK

■ EZA-PYW Konferenz in Sofia Die „Millenials“ am Arbeits- platz



Wer sind die Millenials? Wie ist ihr Verhältnis zur Arbeitswelt? Wie können Arbeitnehmerorganisationen sie erreichen? Die Thematik wurde von den Teilnehmern/innen in Theorie und Praxis untersucht *Seite 2*

■ Westbalkan Perspektiven für den EU- Beitritt

Veselin Mitov, Internationaler Sekretär des bulgarischen Gewerkschaftsbunds PODKREPA, analysiert die EU-Strategie im Westbalkan, beleuchtet die Rolle Bulgariens dabei und zeigt Handlungsperspektiven für Arbeitnehmerorganisationen, den Beitrittsprozess mitzugestalten *Seite 3*

■ Wie geht es weiter? EU-Haushalt 2021 bis 2027

Haushaltskürzungen auf der einen Seite, mehr Geld für neue Prioritäten, ein neuer, übergeordneter „Europäischer Sozialfonds+“ und Herausforderungen für Arbeitnehmerorganisationen im Mehrjährigen Finanzrahmen werden dargelegt *Seite 4*

EDITORIAL



Liebe Leser/innen, liebe Freund/innen von EZA,

Am 11. November jährt sich zum 100. Mal der Waffenstillstand von Compiègne/Rethondes zwischen dem Deutschen Reich sowie Frankreich und Großbritannien, der das Ende der Kampfhandlungen im 1. Weltkrieg bedeutete. Der Friede war nicht von Dauer. Es „bedurfte“ mit dem 2. Weltkrieg einer zweiten Apokalypse, damit die europäischen Völker mit der Gründung der Europäischen Gemeinschaft begannen, ihrem Kontinent endlich eine stabile, auf Versöhnung, Rechtsstaat und Demokratie sowie Wirtschaftskooperation fußende Ordnung zu geben. Die europäische Integration

entfaltete eine enorme Ausstrahlung auf umliegende Länder sowie weltweit. Doch welche Zukunft ist ihr beschieden? Im Mai 2019 wählen wir ein neues Europäisches Parlament. Die Wahlprognosen sind ernüchternd bis erschütternd: ein erheblicher Anstieg an antieuropäischen und populistischen Parteien ist zu erwarten, die sich zum Teil auf ein christliches Erbe berufen und dabei eben dieses Erbe mit Füßen treten und ihre Verantwortung für die Geschichte Europas verleugnen. Können wir uns noch auf ein gemeinsames Verständnis von Demokratie verständigen? Rechtsstaatsverfahren gemäß Art. 7 gegen EU-Mitgliedstaaten sind keine Utopie mehr. Dass in einigen Ländern Bürger/innen gegen Populismus sowie gegen Eingriffe ihrer Regierungen in die Unabhängigkeit der Justiz, Medien oder Korruptionsbekämpfung auf die Straße gehen, ist ein ermutigendes Zeichen lebendiger Demokratie. Die Demokratie lebt von der Idee der Freiheit und der Gleichheit: Gleiches Recht. One man, one vote. Sie lebt auch von sozialer Gleichheit. Diese ist sich die EU bislang selbst schuldig geblieben.

*Sigrud Schraml
Generalsekretärin*

EZA erneut Kampagnenpartner der EU-OSHA

Gesunde Arbeitsplätze – Gefährliche Substanzen erkennen und handhaben“ ist der Titel der Kampagne 2018-2019 der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) in Bilbao. Das wichtigste Ziel der Kampagne ist die Sensibilisierung für die Bedeutung der Prävention, da immer noch eine große Zahl von Arbeitnehmern/innen in der Europäischen Union gefährlichen Substanzen am Arbeitsplatz ausgesetzt ist. EZA, das sich mit seinem Netzwerk bereits in der vorigen Kampagne zum Thema „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“ eingebracht hatte, wurde im April 2018 erneut offizieller Kampagnenpartner der EU-OSHA. Im Verlauf der

Bildungsjahre 2018 und 2019 werden EZA-Mitgliedzentren aus verschiedenen Regionen Europas in etwa zehn Seminaren die Situation von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in unterschiedlichen Branchen (u.a. Landwirtschaft, Stahlindustrie, Bausektor, öffentlicher Dienst) und die Rolle der Sozialpartner und des sozialen Dialogs bei der Prävention von Risiken thematisieren und für die Ziele der Kampagne werben. EZA dankt der EU-OSHA in Bilbao und ihren nationalen *focal points* für die inhaltliche Unterstützung seiner Seminare zu diesem für Arbeitnehmer/innen in ganz Europa wichtigen Thema.

Matthias Homey ■

Die „Millennials“ am Arbeitsplatz

Am 24. und 25. September 2018 trafen sich 53 junge Arbeitnehmervertreter/innen aus 19 Ländern in Sofia (Bulgarien) zur Jugendkonferenz der EZA-Plattform für junge Arbeitnehmer/innen (PYW – EZA Platform for Young Workers), die in Kooperation mit dem Gewerkschaftsbund Podkrepa veranstaltet wurde.



Teilnehmer/innen der Jugendkonferenz im September 2018 in Sofia/Bulgarien

Zu Beginn wurden die Teilnehmer/innen mit einer Untersuchung zu den „Millennials“ (im neuen Jahrtausend Geborene), der Generation Y oder den sogenannten „digital natives“ („digitale Ureinwohner“; junge Menschen, die mit digitalen Technologien aufgewachsen sind), die zwischen 1982 und 2000 geboren wurden, konfrontiert. Dieser Untersuchung zufolge sind die „Millennials“ individualistisch, narzisstisch, weniger diszipliniert als die Älteren und lehnen Hierarchien ab. Sie sind tolerant, interessieren sich für das Gemeinwohl, unterstützen soziale Anliegen und sind engagiert. Darüber hinaus braucht diese Generation anpassungsfähige Arbeitsplätze. Sie sucht ein Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben, möchte ihre eigene Arbeitsplatzbeschreibung festlegen, wünscht unmittelbares Feedback und langweilt sich schnell. Menschen, die im Personalwesen arbeiten, sagen, dass es vielen Führungskräften der Generation X schwerfällt, Mitarbeiter/innen der Generation Y zu verstehen, zu motivieren und zu führen. Den Millennials wird oft nachgesagt, häufig den Arbeitsplatz zu wechseln, aber sie haben den Wunsch nach Stabilität. Andreea Mitan von der Universität Bukarest sagte, Organisationen müssten die Notwendigkeit verstehen, in die Begleitung und tägliche Führung dieser Generation zu investie-

ren. Unternehmen müssten auch investieren, um das Profil des oder der Einzelnen mit dem kulturellen Umfeld des Arbeitsplatzes abzugleichen und relevante Tools zur Selbstbewertung anzubieten.

In einem World-Café sammelten die Teilnehmer/innen Erfahrungen, gute

Praxis und Erkenntnisse, wie Arbeitnehmerorganisationen die Millennials erreichen können. Der erste Rat war, in den sozialen Netzwerken mit interessanten und attraktiven Aktionen präsent zu sein und sich mit den jungen Menschen auszutauschen. Außerdem müssten Arbeitnehmerorganisationen in der „realen“ Welt dorthin gehen, wo junge Menschen sind: in Jugendräte auf lokaler und nationaler Ebene. Darüber hinaus sollten sie bereits früh in den Schulen und Universitäten eingebunden werden. Eine dritte Empfehlung war, ein Gruppen- oder Zugehörigkeitsgefühl zu schaffen, z. B. über Sportwettbewerbe, Straßenveranstaltungen, eine gewerkschaftliche Sommerakademie etc. Wichtig ist, dass Arbeitnehmerorganisationen ihr etwas angestaubtes Image verbessern und jungen Menschen die Werte und Arbeit der Gewerkschaften vermitteln.

Die Erkenntnisse des World-Café wurden durch ein europäisches Forschungsprojekt zur Förderung der Integration junger Arbeitnehmer/innen in der Metallverarbeitung, dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Verkehrs-, Nahrungsmittel-, Dienstleistungs-, Bau- und Holzsektor bestätigt. Ida Ricci (Filca-Cisl), die die Studie vorstellte, sagte, dass jede Strategie zur Beteiligung junger Menschen darauf abzielen sollte, 1) junge Menschen

gewerkschaftlich zu organisieren und für Arbeitnehmerorganisationen zu gewinnen, 2) zu kommunizieren und 3) die Jugendvertretung zu gewährleisten. Jugendvertretung bedeutet, eine Anlaufstelle zu bieten und es jungen Gewerkschaftern/innen zu ermöglichen, an vorderster Front in Erscheinung zu treten, um Aktivitäten zu fördern und sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Sie sollten die Chance bekommen, Verantwortung zu übernehmen. Denis Strieder, Jugendsekretär in der FCG (Fraktion Christlicher Gewerkschafter im Österreichischen Gewerkschaftsbund) ist ein solcher Ansprechpartner. Er sprach zusammen mit Diomides Diomidous (DEOK, Vorstandsmitglied von EZA) über die Jugendvertretung. Denis berichtete, dass seine Organisation jedes Jahr 3.000 neue Mitglieder werben müsste, um die Mitgliedszahl auf dem aktuellen Niveau zu halten. Diomides erläuterte, dass man in Zypern keine langfristige Strategie zur Erneuerung der Mitgliederbasis habe.

Zum Abschluss des zweiten Tages wurden die Teilnehmer/innen aufgefordert, das Gelernte praktisch umzusetzen und eine Kampagne zu entwickeln. In unter einer Stunde wurde ein Video gedreht, eine Geschichte für Instagram erarbeitet und eine Idee für einen Flashmob entwickelt. Die Jugendplattform stellte unter Beweis, dass sie voller Ideen, Begeisterung und Kreativität steckt, die sie im Netzwerk von EZA einbringen kann. Die Frage der jungen Arbeitnehmer/innen auf dem Arbeitsmarkt wird auch Thema des Startseminars von EZA im November in Bukarest sein, das in Zusammenarbeit mit Eurofedop und der PYW veranstaltet wird. *Esmeralda Van den Bosch* ■

Das Jahr des westlichen Balkans

Ohne einen erfolgreichen Balkan kann es kein starkes Europa geben

Die Europäische Kommission hat am 6. Februar 2018 ihre neue Strategie vorgestellt und geht damit einen Schritt in die richtige Richtung. Darin kündigt sie ehrgeizige Pläne für einen großen, neuen Erweiterungsvorstoß an – in der Hoffnung, in den nächsten sieben Jahren Länder des westlichen Balkans in der EU begrüßen zu können. Die Strategie ist ein Wendepunkt für Europas Zukunft, aber auch eine historische und einzigartige Chance für den Westbalkan, da das anvisierte Datum 2025 Motivation ist, die notwendigen Reformen voranzutreiben und Querelen zwischen den Staaten in der Region beizulegen. Neben der Zusage von Finanzmitteln für die Entwicklung sollen die neuen Pläne der EU bewirken, dass die Region nicht länger das Pulverfass Europas ist. Die Strategie nennt Montenegro und Serbien als aktuelle Vorreiter und umfasst sechs Leitinitiativen für den Erweiterungsprozess: Stärkung des Rechtsstaats, Behandlung der Sicherheit und Migration, sozioökonomische Entwicklung, Verkehrs- und Energienetze, die digitale Agenda und Abschaffung der Roaming-Gebühren sowie gute nachbarschaftliche Beziehungen. Die Strategie soll einen Fahrplan festlegen und bietet der Region in vielen Bereichen stärkere Unterstützung der EU – angefangen bei der Entsendung von Europol-Beratern/innen über neue Investitionen bis zu Verpflichtungen bezüglich Unternehmensgründungen und Verkehrsinfrastruktur. Schließlich liegt es im ureigenen – wertebasierten, strategischen, wirtschaftlichen und geopolitischen – Interesse der EU, den Balkan mitzugestalten. Brüssel erwähnt in seiner Strategie aber nicht, wie interne Streitigkeiten in der Region gelöst werden und wie diese enge Kooperation erreicht werden soll.

Bulgarien hat die Initiative ergriffen und die Klärung von Aufgaben im Rahmen der Strategie herbeigeführt, wobei strategische Schritte auf dem Weg zur EU festgelegt wurden. Unter dem EU-Ratsvorsitz Bulgariens wurde das Ziel, die Region Westbalkan auf der Tagesordnung der EU wieder nach oben zu rücken, weitgehend erreicht. Ein wichtiges Ereignis war der 17. Mai 2018, als im Rahmen des Gipfeltreffens in Sofia die EU-Mitglied-

staaten zusammen mit den Staats- und Regierungschefs/innen des Westbalkans ihre klare Unterstützung für die europäische Perspektive der Region als strategische Entscheidung verkündeten und bekräftigten. Der EU-Beitritt ist weit mehr als ein technischer Prozess – es ist eine Generationenentscheidung, die auf Grundwerten basiert, die jedes Land aktiv verinnerlichen muss. Derzeit fehlt es noch an Lösungen für Probleme wie Rechtsstaatlichkeit, grundlegende Menschenrechte, makroökonomische Stabilität, Sozialgesetzgebung, transparente und demokratische Entscheidungsfindung, Dialog sowie Partnerschaftsstrukturen und -praxis. Als aktivster Teil der Zivilgesellschaft sollten Arbeitnehmerorganisationen ihre Stimme erheben, um die Kapazitäten der Institutionen und das Know-how der legitimen zivilgesellschaftlichen Akteure/innen zu stärken, damit sie sich an Reformen und dem Einigungsprozess in der Region beteiligen können!

Gewerkschaften sollten bei Schlüsselreformen verbindliche Lösungen beitragen, auch für den Rechtsstaat und Grundrechte, Korruptionsbekämpfung und organisiertes Verbrechen, die Verbesserung der Arbeitsweise demokratischer Institutionen, der öffentlichen Verwaltung und Wirtschaft und die Förderung guter nachbarschaftlicher Beziehungen. In diesem Sinne sollten der soziale Dialog und die Sozialpartnerschaft den Integrationsprozess unterstützen, um diesen günstigen Moment besser zu nutzen!

Der Integrationsprozess in der EU ist nicht einfach – damit der EU-Beitritt ein Erfolg sein kann, müssen wirkungsvolle, sehr gezielte Politiken umgesetzt werden. Diese können aber nur dann erfolgreich sein, wenn sie auf Vertrauen unter den verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen aufbauen und kompetente Akteure/innen der Zivilgesellschaft eingebunden werden. In diesem Zusammenhang war PODKREPA aufgrund seines Fundaments und seiner Ursprünge eine wichtige Stütze auf dem Weg zur Integration Bulgariens in die EU und wird Bruderorganisationen vom Westbalkan unterstützen! Ich möchte Nelson Mandela zitieren, der sagte: „Es erscheint immer unmöglich, bis es vollbracht ist.“ Heute



Veselin MITOV

wurde 1959 in Sofia geboren. Er ist verheiratet und hat einen Sohn und eine Tochter. Er hat einen Master-Abschluss in Sprachwissenschaft (1985) und Ökonomie (1989). Seit 1994 arbeitet er für den bulgarischen Gewerkschaftsbund PODKREPA. 1997 wurde er zum Leiter für internationale Politik ernannt und 2003 in das Amt des internationalen Sekretärs gewählt, in dem er von drei Kongressen in Folge bestätigt wurde und das er bis heute innehat.

Er gehört seit 2007 dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) an und ist seit 2008 Vorsitzender des Ausschusses für Sozialpolitik des bulgarischen Wirtschafts- und Sozialrats. Aktuell ist er stellvertretender Vorsitzender von EZA mit Zuständigkeit für die Balkanregion.

haben die Gewerkschaften in der Balkanregion die Möglichkeit, auf dieser positiven Dynamik aufzubauen, die Interessen der arbeitenden Bevölkerung zu schützen und treibende Kräfte der gesellschaftlichen Veränderungen zu sein – nicht, um den Tunnel auf dem Weg zur EU zu verkürzen, sondern damit das Licht am Ende des Tunnels heller leuchtet! Und zwar auf die europäische Weise – mit all der Weisheit, Solidarität, Kooperation und dem Pragmatismus, die uns in Gewerkschaften zusammengebracht haben!

Veselin Mitov ■

Der EU-Haushalt 2021-2027: Wie geht es weiter?

In den nächsten Monaten wird der mehrjährige Finanzrahmen (MFR) intensiv zwischen Kommission, Rat und Europäischem Parlament verhandelt. Im Mai hatte die Kommission die Hoffnung geäußert, vor den nächsten Europawahlen im Mai 2019 eine Einigung zu erreichen. Durch die jüngsten Entwicklungen in ganz Europa, wie dem Amtsantritt neuer Regierungen in Italien und Spanien, wird es immer unwahrscheinlicher, dass eine solche Einigung erzielt wird.

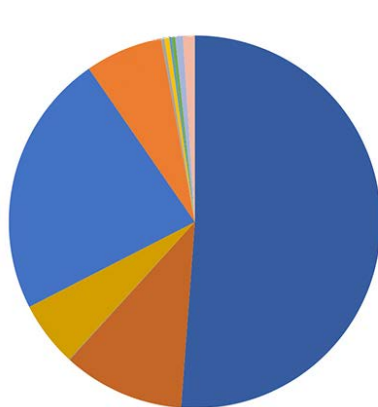
Haushaltskürzungen bei großen Posten, mehr Geld für neue Prioritäten

Die größten Ausgabenkategorien im derzeitigen EU-Haushalt sind die Agrarpolitik und die Kohäsionsfonds. Es sind auch die Posten, bei denen die größten Kürzungen geplant sind: 7% bei den Kohäsionsmitteln und 5% bei der Gemeinsamen Agrarpolitik. Als neue Prioritäten gelten Investitionen in die Außenpolitik, Migration und Sicherheit sowie in Forschung und Innovationen. Es ist interessant, dass der Rat im Haushaltsentwurf 2019 Mittelkürzungen bei den Forschungsprogrammen vorsieht, was darauf schließen lässt, dass Rat und Kommission die Prioritäten unterschiedlich verstehen.

Welche Vorteile ergeben sich für das soziale Europa?

Einerseits haben sich die Strukturen der Sozialausgaben verändert. Mehrere der Sozialfonds werden in einem übergeordneten „Europäischen Sozialfonds+“ zusammenggeführt. Dieser Fonds besteht aus drei Teilen: dem ESF, dem EU-Programm für Beschäftigung und soziale Innovation und dem Gesundheitsstrang. Die Haushaltsmittel werden sich in ähnlicher Höhe bewegen wie im vorherigen MFR. Die Mittel für Erasmus sollen verdoppelt werden (auf 30 Milliarden Euro in 2018er Preisen); mit diesem Betrag sollen dreimal so viele Teilnehmer/innen wie bisher erreicht werden. Das Programm soll außerdem integrativer werden und der Anteil junger benachteiligter Menschen erhöht werden. Das Europäische Solidaritätskorps, der Nachfolger des Europäischen Freiwilligendienstes (EFD), wird als eigenständiges Programm umgesetzt. Und die Finanzmittel im Rahmen des neuen Programms InvestEU (der ehemalige Juncker-Plan) für „soziale Investitionen und Kompetenzen“ wird sich auf soziale Unternehmen, Kleinstunternehmen und Investitionen in soziale Infrastruktur konzentrieren.

Binnenmarkt, Innovation und Digitales, einschließlich Kohäsion und Werte



¹ Weitere Programme unter „In die Menschen investieren, sozialer Zusammenhalt und Werte“

Vorschläge, den MFR an das Europäische Semester und den Rechtsstaat zu koppeln

Darüber hinaus schlägt die Kommission neue Instrumente vor, um die EU-Mittel an das Europäische Semester und die Rechtsstaatlichkeit zu koppeln. Ein Programm zur Reformunterstützung wird finanzielle Anreize und technische Unterstützung für Schlüsselreformen bieten, die während des Europäischen Semesters angezeigt werden. Die Arbeitnehmerorganisationen müssen dabei zwingend sicherstellen, dass nicht nur Vorschläge für wirtschaftliche Reformen Priorität haben, sondern die Mitgliedstaaten auch ermutigt werden, in den Bereichen Bildung, berufliche Ausbildung und Arbeitsmarktpolitiken aktiv zu werden.

Es wird außerdem ein neuer Mechanismus vorgeschlagen, der die Verbindung zwischen der Verwendung europäischer Gelder einerseits und dem Rechtsstaat und der Unabhängigkeit der Justiz in den Mitgliedstaaten, in denen das Geld ausgegeben wird, andererseits stärken soll. Das bedeutet, dass die Kommission vorschlagen könnte, bei Verstößen gegen den Rechtsstaat die EU-Mittel für einen Mitgliedstaat zu kürzen. Das Verfahren würde wie folgt laufen: Der Vorschlag wird vom Rat gebilligt, sofern keine qualifizierte Mehrheit gegen die Entscheidung/den Vorschlag stimmt.

Westbalkan

Obwohl die neue Erweiterungsstrategie für den Westbalkan die Möglichkeit eines EU-Beitritts von Serbien und Montenegro ab 2025 in Aussicht stellt, sieht der Vorschlag für den MFR keine Haushaltsmittel für neue Mitglieder vor. Die EU-Verträge beinhalten jedoch einen Mechanismus, um den Haushalt zu ändern,

wenn ein neues Mitglied der Union beitrifft. Darüber hinaus wurden die Mittel für das Instrument der Heranführungshilfe (IPA III) im MFR deutlich von 12,8 Milliarden auf 14,5 Milliarden Euro erhöht und statt länderspezifischer Zuweisungen sollen sie über Prioritäten gesteuert werden. Dies ermöglicht, Leistung und Fortschritt auf dem Weg zur Umsetzung der Kernprioritäten zu belohnen und die Flexibilität zu erhöhen, um den Bedürfnissen der Beitrittsstaaten gerecht zu werden.

Esmeralda Van den Bosch ■

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

Sigrud Schraml (verantwortl.), Matthias
Homey, Norbert Klein, Victoria
Znined, Esmeralda Van den Bosch

Gestaltung und Satz

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

Fotos

EZA

Erscheinungsweise

Jährlich 4 Ausgaben



Diese Publikation wird von
der Europäischen Union
finanziell unterstützt.