



MAGAZINE

ANPASSUNG AN EINE NEUE ARBEITSREALITÄT



JOBKILLER KÜNSTLICHE INTELLIGENZ?

Über Sorgen, Möglichkeiten und Grenzen von KI auf dem europäischen Arbeitsmarkt

REPORT

Nachhaltig reisen im Sinne der Arbeitnehmer:innen

INTERVIEW

Aktivistin Dunja Robin über Frauen und Mädchen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt

EZA SNACK DEBATES

Unsere neue Event-Reihe in Brüssel

AUSGABE 02/2023



Liebe Kolleg:innen, liebe Leser:innen,

ein Zuhause, das Geborgenheit gibt, Bildung, die die demokratische Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gewährleistet, Sozialschutz, der die Menschen nicht ihrem Schicksal überlässt, wenn sie krank oder arbeitslos werden, und generationenübergreifende Solidarität, die Jung und Alt verbindet: Das sind die wesentlichen Garanten für eine gerechte und würdige Gesellschaft. Grundrechte für alle – immer und überall. Wir beobachten derzeit, mit welcher Geschwindigkeit die künstliche Intelligenz (KI) Einzug in unser aller Leben hält und die künftige Arbeitswelt weiter verändern wird. Unter den oben genannten Garanten spielt die Bildung eine besondere Rolle, um uns auf die potenzielle Revolution vorzubereiten, die die KI in der Arbeitswelt auslösen wird. Um die Arbeitnehmer:innen zu rüsten und für die Nutzung der KI zu qualifizieren, müssen die Lehrpläne in den Schulen und in der Berufsbildung und Fortbildung der KI viel mehr Augenmerk schenken, als es in der klassischen, allgemeinen oder technischen Ausbildung derzeit der Fall ist.

Wie jede technologische Innovation kann die KI natürlich einen sinnvollen Beitrag leisten, wie zum Beispiel zur medizinischen Forschung und Behandlung, oder sie kann Produktionsprozesse für den Menschen erleichtern. Sie kann aber auch zur Entmenschlichung der Welt, wie wir sie kennen, führen und droht, menschliches Potenzial zu verdrängen. In der Arbeitswelt ist die Herausforderung besonders groß – für Hochqualifizierte, aber vielleicht mehr noch für diejenigen, die keinen höheren Bildungsabschluss haben. Gleichzeitig könnten einer aktuellen Studie zufolge Arbeitskräfte ohne Berufserfahrung den größten Nutzen haben. Dabei dürfen wir nicht aus dem Blick verlieren, dass der Schutz der Privatsphäre und die demokratischen Rechte womöglich gefährdet sind. In der Covid-19-Pandemie haben wir gelernt, ZOOM und MS Teams zu nutzen, aber solche Plattformen geraten jetzt in die Kritik, weil sie Gespräche oder Sitzungen belauschen sollen, angeblich mit dem Ziel, künstliche Intelligenz anzulernen. Ohne Regeln könnten auch alle erdenklichen Arten KI-basierter Chatbots unsere private Korrespondenz oder Dokumente nutzen – von den Auswirkungen der Gesichtserkennung ganz zu schweigen.

In den USA sind die wichtigsten Akteure im Bereich der KI eine – wenn auch nicht zwingende – Verpflichtung eingegangen, verschiedene Regeln zur sicheren und verantwortungsbewussten Nutzung von KI einzuhalten. Es ist ein erster Schritt. Solche Regelungen müssen jedoch rechtsverbindlich sein, auch in Europa. Über Lippenbekenntnisse hinaus muss vertrauenswürdige KI normiert werden. Das KI-Gesetz ist der weltweit erste Versuch, mit einem umfassenden Gesetz die künstliche Intelligenz zu regulieren, und ist damit wegweisend. Die Europäische Kommission hofft, dass das Gesetz Nachahmer in anderen Ländern finden wird, wie schon bei der Datenschutzgrundverordnung. Sie können in dieser Ausgabe des EZA-Magazine mehr zum europäischen KI-Gesetz erfahren. Um die Bedeutung dieses Themas zu unterstreichen, hat EZA zu Beginn des Jahres beschlossen, die künstliche Intelligenz und ihre Folgen für die Arbeitswelt auch beim Startseminar in Sofia Ende November zu behandeln.

Ich bin überzeugt, dass es uns gelingen wird, mit menschlicher und sozialer Kompetenz eine fruchtbare Diskussion über die künstliche Intelligenz zu führen, damit wir die Herausforderungen meistern und das Potenzial der KI nutzen können.

Luc Van den Brande, EZA-Präsident



INHALT

4

JOBKILLER KÜNSTLICHE INTELLIGENZ?

Über Sorgen, Möglichkeiten und Grenzen von KI auf dem europäischen Arbeitsmarkt

8

REPORT:

Nachhaltig reisen im Sinne der Arbeitnehmer:innen

11

INTERVIEW:

Aktivistin Dunja Robin über Frauen und Mädchen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt

14

EZA SNACK DEBATES:

Unsere neue Event-Reihe in Brüssel

18

IMPRESSUM

JOBKILLER KÜNSTLICHE INTELLIGENZ?

Künstliche Intelligenz ist im Alltag mittlerweile allgegenwärtig und das nicht erst seit Chat GPT für Wochen die Schlagzeilen beherrscht hat. Verwendungsmöglichkeiten nehmen zu, mit ihnen aber auch die Sorge über die Zukunft von Arbeit und Arbeitsplätzen. Ein Thema, das bei Gewerkschaften und im EU-Parlament diskutiert wird.

TEXT: Ralph Würschinger
FOTOS: Adobe Stock, Ralph Würschinger, Andreas Amann



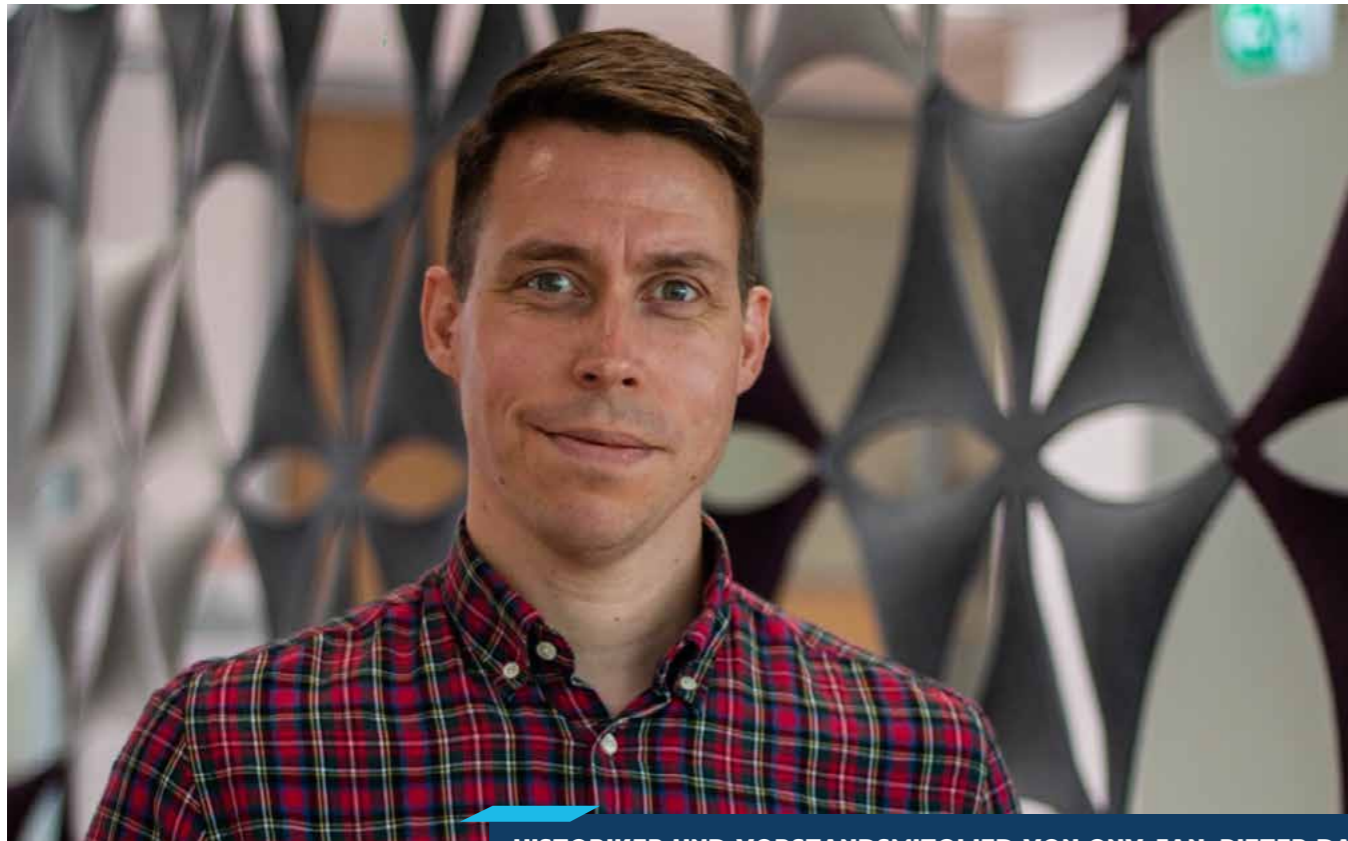
“Die digitalen Technologien und insbesondere die Künstliche Intelligenz (KI) verändern die Welt in einem beispiellosen Tempo (...) Wir werden für diese neue Generation von Technologien gemeinsame Normen festlegen, die als globale Normen gelten werden.“ Das hat 2019 Ursula von der Leyen - damals noch als Kandidatin für die Präsidentschaft der Europäischen Kommission - in ihre Agenda geschrieben. Rund vier Jahre später scheint die Norm zum Greifen nahe. Ein Entwurf für den sog. AI Act liegt vor. Das Verfahren steht kurz vor den Trilog-Verhandlungen. Eine Einigung wird für 2024 angestrebt.

Bis zum Inkrafttreten wird es wahrscheinlich weitere zwei Jahre dauern. Der aktuelle Entwurf sieht einen risikobasierten Ansatz vor. Das bedeutet, dass KI-Systeme in verschiedene Risikostufen unterteilt werden. Sogenannte **Social Scoring Systeme**, also das Sammeln und Einordnen von persönlichen Daten zur Prüfung, ob jemand kreditwürdig, Anspruch auf Sozialleistungen, etc. hat, sind demnach inakzeptabel. **Predictive policing tools**, die zur Vorhersage von Straftaten benutzt werden, sind ebenfalls nicht erlaubt. Gesichtserkennung sowie biometrische Erfassung in der Öffentlichkeit seien nach derzeitigem Entwurf erlaubt. Wenn ein Foto, ein Text oder Sound von einer Künstlichen Intelligenz erstellt worden ist, soll das klar erkennbar sein. **Recruiting Software**, um Jobs zu vergeben, sollen nicht verboten werden. Verletzungen der Vorgaben werden mit Strafen in Höhe von bis zu 30 Millionen Euro geahndet. Wirtschaftsverbände sehen in dem Entwurf eine Überregulierung, die das Wachstum hemmen könnte. Dagegen befürchten Gewerkschaftsverbände und NGOs, dass der Regulierungsversuch der EU Arbeitnehmer:innen nicht ausreichend berücksichtigt.

Das Potential für Disruption

Das KI und der entsprechende Umgang damit für Arbeitnehmer:innen ein großes Konfliktpotenzial bietet, zeigt ein Blick auf die andere Seite des Atlantiks. Anfang Juli 2023 versammeln sich vor der Zentrale des Streaminganbieters Netflix in Los Angeles viele Drehbuchautor:innen und Schauspieler:innen. Aufgerufen dazu hatten im Vorfeld verschiedene Gewerkschaften. Protestierende bringen Transparente und Schilder mit, auf denen Slogans stehen wie: “No Sleep ‘til fair deal”, “pay me”, “stop trying to make freelance happen”, aber auch “AI is not art”, “AI wrote this Sign” oder “AI eats brains”.

Sie fordern höhere inflationsangepasste Gehälter. Gleichzeitig - und das ist ein Novum in der Geschichte der Arbeitskämpfe - ist es der erste prominente Streik, bei dem es um den Einsatz von künstlicher Intelligenz geht. Viele Streikende fürchten, dass ihre Gesichter mittels KI in Filmen landen oder ihre Stimmen durch die Technologie nachgeahmt oder Hintergrundrollen durch digital erzeugte Figuren ersetzt werden. Sie fordern Zusicherungen im künftigen Umgang mit Künstlicher Intelligenz. Auf dem Festland innerhalb der EU ist KI auch längst Thema für Gewerkschaften. “Wir müssen jetzt darüber nachdenken, wie wir diese neue Technologie einbringen. Was ich als Historiker gelernt habe, ist, dass das nicht von alleine passiert”, sagt Jan-Pieter Daems, Vorsitzender von CNV, des zweitgrößten Gewerkschaftsbunds in den Niederlanden und EZA-Mitgliedszentrum. Zu seinen Aufgaben gehören die Themenbereiche nachhaltige Beschäftigung, sicheres und gesundes Arbeiten. “Die erste industrielle Revolution im 19. Jahrhundert hat viele Menschen in die Städte gezogen, in prekäre und schlechte Arbeitsbedingungen (...) Das war der Ursprung unserer Gewerkschaften. Es hat Jahre gebraucht, in denen Arbeitnehmer:innen aufgestanden sind und gesagt haben: So wollen wir nicht arbeiten, so wollen wir nicht leben. Und ich hoffe von ganzem Herzen, dass das nicht genauso sein wird in der Zukunft.”



HISTORIKER UND VORSTANDSMITGLIED VON CNV JAN-PIETER DAEMS

In den Niederlanden werden schon seit einigen Jahren Künstliche Intelligenz und Algorithmen in verschiedenen Bereichen genutzt, so z.B., um rechtswidrige Vermietungen in Amsterdam zu überprüfen oder um Kindergeldansprüche zu verwalten. Letzteres führte dazu, dass die niederländische Regierung 2022 ein Bußgeld in Höhe von 2,75 Mio. Euro zahlen musste. Jahrelang hatte die Steuerbehörde unrechtmäßig Informationen über die Nationalität von Menschen diskriminierend genutzt und fälschlicherweise Rückzahlungen von Kindergeld gefordert. Die Aufarbeitung dauerte beinahe zehn Jahre. Solche Skandale sollen in Zukunft nicht mehr vorkommen. Landesweit machen sich Kommunen stark für eine Transparenzdatenbank, in der sie alle automatisierten Entscheidungssysteme auflisten möchten.

Die komplexe Mischung aus KI und Arbeitsmarkt

Sei es im neuesten Indiana Jones-Film, bei dem das Gesicht des Hauptcharakters künstlich verjüngt wurde, in der Behandlung von COVID, bei der KI zu einer schnelleren Diagnose verhilft, oder beim Erstellen von Texten durch ChatGPT. Künstliche Intelligenz bietet

eine Vielzahl an Anwendungsmöglichkeiten. Auch CNV nutzt diese KI-Technologie in Form eines Chatbots: Wer die offizielle Homepage aufruft und Fragen an die Gewerkschaft hat, der kann mit dem Chatbot kommunizieren. Die Antworten sind von einer KI generiert, sofern keine menschlichen Ansprechpartner:innen verfügbar sind. Künstliche Intelligenz kann solche Aufgaben je nach Komplexität zuverlässig und schnell lösen, weil sie auf enorme Datenmengen und Algorithmen zum Lösen von Problemen zugreift. Sie lernt Muster zu erkennen und kann aus Fehlern lernen. Wenn sie jemand von außen darauf hinweist. Seit Jahren setzen viele große Unternehmen in ihren Bewerbungsprozessen auf Algorithmen oder Künstliche Intelligenz, mit teils diskriminierenden Folgen für Arbeitnehmer:innen. Die Software scannt die vorhandene Belegschaft sowie die Bewerber:innen und generiert basierend auf Bildungsgrad, Berufserfahrung, Alter, Geschlecht und sonstigen gewünschten Parametern Muster-Kandidat:innen für die jeweiligen Stellen. In der jüngeren Vergangenheit hat das zu Diskriminierungen geführt. So wurden z.B. bei Amazon Frauen aussortiert, weil der Algorithmus Männer als technikaffiner eingestuft hat. In einem anderen Fall hat eine KI ethnische Minderheiten aussortiert, weil diese oftmals weiter weg vom Arbeitsplatz wohnten und die Software einen Zusammenhang

zwischen Entfernung zum Arbeitsplatz und Kündigungshäufigkeit hergestellt hat. Vor zwei Jahren wollte der Arbeitsmarktservice (Dienstleistungsunternehmen, das die Funktion eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsamts erfüllt) in Österreich einen Algorithmus einführen, der die Arbeitsmarktchancen von Arbeitssuchenden einschätzen sollte. Das Programm würde die Personen in drei Kategorien einstufen und entsprechend dieser Kategorien Fördermaßnahmen bewilligen oder nicht. Faktoren, die in die Beurteilung einfließen, sind Alter, Staatsangehörigkeit, Geschlecht, Ausbildung und bisherige Karriere. Aktuell ist das Verfahren noch nicht genehmigt aus zwei Gründen: Neben dem Fehlen von gesetzlichen Grundlagen ist es auch die fehlende Möglichkeit, dass betroffene Personen nachvollziehen können, warum sie entsprechend einsortiert worden sind. Noch in diesem Jahr soll es ein Urteil geben.

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst in Österreich hofft, dass das Algorithmus-basierte System so nicht zum Einsatz komme. Auf ihrer Homepage heißt es dazu: "Die Einteilung in „gut“ oder „schlecht“ vermittelbare Arbeitskräfte allein - ohne breit angelegte Förderungsprogramme - diskriminiert Menschen mit Behinderung, Menschen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Kindern."

Die Sorge vor der Anpassung an eine neue Arbeitswelt

Dass Künstliche Intelligenz eine zunehmend größere Rolle spielen wird, darin sind sich Expert:innen auf der ganzen Welt einig. Eine Studie im Auftrag von ITRE (Committee on Industry, Research and Energy) prognostiziert, dass mit Hilfe von KI die Arbeitsproduktivität bis 2035 um 11-37 Prozent steigen wird. Darüber hinaus leiste KI einen positiven Beitrag zum Erreichen der Sustainable Development Goals und könne die Entwicklung neuer Medikamente beschleunigen – um nur einige Aspekte zu nennen. Auf der anderen Seite kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass KI zu einem erheblichen Verlust an Arbeitsplätzen führen wird. Gleichzeitig werden neue und besser bezahlte Jobs entstehen. In welchem Verhältnis, ist unklar. Im Juni 2023 hat McKinsey einen Report veröffentlicht, nach welchem generative KI – also KI, die bspw. Text, Bild oder Sound erzeugt – 60-70 Prozent des Arbeitsaufkommens in den USA automatisieren könnte. Wenige Monate zuvor hat Goldman Sachs einen Bericht vorgelegt. Demnach sind besonders folgende Berufsfelder von KI bedroht: Büro- und administrative Tätigkeiten (46 Prozent), Rechtstätigkeiten (44 Prozent), Architektur- und Ingenieursberufe (37 Prozent), Geschäfts- und Finanzvorgänge (35 Prozent). Der Bericht legt nahe, dass es darauf ankommen wird, wie anpassungsfähig Arbeitnehmer:innen sein können. Für Jan-Pieter Daems liegt große Verantwortung bei Arbeitgebern.



DR. SABINE PFEIFFER HAT DEN FORSCHUNGS-SCHWERPUNKT TECHNIK, ARBEIT UND GESELLSCHAFT

„60 Prozent der Arbeitgeber geben ihren Mitarbeiter:innen keine Werkzeuge an die Hand, mit der sie gut mit Digitalisierung umgehen können oder für die Zukunft ihrer Arbeit gewappnet sind“, dabei beruft er sich auf eine Umfrage, die CNV (Jahreszahl wird eingefügt) durchgeführt hat. Schon jetzt wenden sich Mitglieder an den Gewerkschaftsbund mit der Sorge, dass sie mit künftigen Arbeitsanforderungen nicht mithalten können. „Es ist in der Logik unseres Wirtschaftssystems, dass sich jedes Unternehmen neue Technologien ansieht und sich fragt, kann das menschliche Arbeit ersetzen“, meint Prof. Sabine Pfeiffer von der Friedrich-Alexander-Universität in Nürnberg, Deutschland. Sie fügt hinzu: „Meistens sind es nur einzelne Aufgaben, die die Technologie übernimmt. In den vergangenen Jahrzehnten sind viele Arbeitsplätze hier (in der EU - Anm. der Red.) verschwunden, nicht aufgrund von Technologie, sondern aufgrund unseres Weltwirtschaftssystems, bei dem Arbeitskräfte in anderen Teilen der Welt bezahlt werden. Dort arbeiten die Menschen oftmals in weniger automatisierten Bedingungen.“

Sabine Pfeiffer ist Soziologin mit dem Schwerpunkt Technik, Arbeit und Soziales. Außerdem ist sie Gründungsmitglied des Rats der Arbeitswelt, einem Expert:innengremium, das das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Deutschland berät. Die Angst vor Künstlicher Intelligenz hält sie für übertrieben und sieht vor allem Aussagen von Firmenchefs wie Elon Musk oder OpenAi-Chef Sam Altman kritisch. Einerseits fordere Musk, dass KI-Entwicklung auf einem gewissen Grad für sechs Monate pausieren solle, andererseits arbeite er weiter an der KI seiner Tesla-Fahrzeuge. Sam Altman schlägt eine vorsichtige und langsame Entwicklung von KI vor und macht sich für Regulierungen stark, und beschwört Szenarien herauf, in denen eine mächtige KI zu drastischen Unfällen und einer gesellschaftlichen Störung führen könne. Gleichzeitig hat er im Frühjahr 2023 die Weiterentwicklung von ChatGPT auf den Markt gebracht, eine deutliche Verbesserung der vorherigen KI. „Solche Warnungen helfen niemandem. Besser sollten Expert:innen Regierungen darüber aufklären, was KI kann und wo ihre Grenzen liegen.“ Die Soziologin stellt klar, dass KI weder zu einer Dystopie noch zu einer Utopie führen wird und diese Technologie nicht die Lösung für alle Probleme darstelle. „Es kommt darauf an, wo wir KI benutzen. Wir sollten sie nicht nutzen in einem Bereich,

wo es Folgen für Lebewesen gibt oder in kritischer Infrastruktur“, meint Sabine Pfeiffer. Künstliche Intelligenz sei in vielen Berufszweigen weder wirtschaftlich noch sinnvoll, weil nach Meinung der Expertin das Know-How von Mitarbeiter:innen in vielen Bereichen die Fähigkeiten von KI übertreffe. „Natürlich werden auch Arbeitsplätze an die KI verloren gehen“, sagt Sabine Pfeiffer, aber nicht in dem Ausmaß, wie es Medienberichten zufolge angedeutet werde.

Umgang auf EU-Ebene

Damit das nicht passiert, wirken Menschenrechtsorganisationen, Gewerkschaften wie CNV und auch ETUC auf das Europäische Parlament ein. Denn der vorliegende Entwurf des AI Acts ist aus Sicht dieser Organisationen und Gewerkschaften nicht ausreichend. Dazu ETUC-Chefin Esther Lynch: „Wir müssen dafür sorgen, dass dort, wo Teile von Arbeitsplätzen, ganze Arbeitsplätze oder ganze Industriezweige verdrängt werden, andere hochwertige Arbeitsplätze entstehen.“ Für Jan-Pieter Daems von CNV ist die Verordnung ein wichtiger Schritt, allerdings geht sie ihm nicht weit genug: „Es braucht Arbeitgeber:innen, die Weiterbildungen für ihre Angestellten anbieten, aber auch Trainings in allen Ländern der EU für Arbeiter:innen, die ihre Jobs aufgrund von KI verloren haben, und dass sie Unterstützung erhalten, um in andere Arbeitsbereiche zu gelangen.“ Sabine Pfeiffer ist skeptisch.

Erst wenn Gesetze auf nationaler Ebene beschlossen und Sanktionen verbindlich vereinbart seien, könne der Act einen Unterschied machen. Auf intergouvermentaler Ebene gibt es bereits erste Ausarbeitungen eines freiwilligen Code of Conducts zwischen der EU und den USA, in den der AI Act mit einfließen könnte. Sobald der AI Act endgültig verabschiedet wird, ist es an den Mitgliedsländern, die Maßgaben zu erfüllen oder sogar zu erweitern. Bis dahin sucht CNV den Dialog auf EU-Ebene, aber auch auf nationaler Ebene, in der Hoffnung, dass ihre Wünsche Eingang finden. „Ich glaube, es bietet große Gelegenheiten für uns als Arbeiter:innen und Gewerkschaften, um eine schönere, bessere und gerechtere Gesellschaft zu schaffen. Aber es hängt davon ab, ob wir als Menschen die Kontrolle haben oder ob die Technologie die Kontrolle hat.“



Weitere Informationen und Einblicke zum Thema Künstliche Intelligenz können Sie im Podcast „**We Work Europe**“ nachhören. Den Link zu den Folgen finden Sie hier.

NACHHALTIG REISEN IM SINNE DER ARBEITNEHMER:INNEN

Wie nachhaltiger Tourismus für bessere Arbeitsbedingungen sorgen kann und vor welchen Problemen dieser Sektor steht – ein Besuch an der Algarve in Portugal.



TEXT: Lukas Fleischmann
FOTOS: Lukas Fleischmann

Bereits im Mai 2023 ist das Hinterland an der portugiesischen Algarve Küste staubtrocken. Der sonst im Frühjahr häufig auftretende Regen ist in diesem Jahr ausgeblieben. Dementsprechend staubig ist es auf den Straßen, auf denen Bosi Tourist:innen vom Flughafen Faro zu den jeweiligen Hotels fährt. Bosi ist Ende 20, möchte seinen Nachnamen lieber unerwähnt lassen, und kommt ursprünglich aus Brasilien. Seit 15 Jahren lebt er aber in Portugal und arbeitet seit kurzem als Fahrer. „Es gibt hier nicht viel Anderes“, sagt er, während er den Kleinbus durch die Landschaft fährt, „Ich fahre gerne und rede mit den Leuten.“ Auf die Frage,

wie er die aktuelle Dürre einschätzt, antwortet er: „Für den Tourismus ist das gut, weil die Urlaubszeit in Portugal jetzt viel länger ist. Viele Tourist:innen, die hierherkommen, sind eh nur wegen den Hotels und deren Pools da. Da ist es nicht so wichtig, ob es hinter der Hotelanlage trocken ist.“ Zehn Stunden hat er zu dieser Zeit schon gearbeitet. Gerade in der Hochsaison sind für Fahrer:innen wie Bosi Arbeitstage mit bis zu 16 Stunden Arbeit keine Seltenheit. „Dafür ist hier im Winter nichts los. Dann gibt es auch keine Jobs. Ich muss im Sommer viel arbeiten, um im Winter über die Runden zu kommen.“

In der Hauptsaison, von Mai bis September, verdient Bosis nach eigenen Angaben bis zu 1.000 € pro Monat. Der Mindestlohn im Land liegt bei 740 €. Gleichzeitig sind Lebenshaltungskosten in dieser Region Portugals sehr hoch: Für seine Wohnung zahlt er 600 € Miete – das ganze Jahr über. Das Einkommen im Sommer muss dafür reichen. Durch viele ausländische Investor:innen und Tourismusentwicklungsprojekte steigen Mieten von Jahr zu Jahr, während Löhne weitestgehend gleichbleiben. Bosis Beispiel illustriert das folgende Dilemma, das viele Länder betrifft, die stark vom Tourismus abhängig sind: Saisonal beschäftigte Menschen im Massen-Tourismus arbeiten im Sommer lange Arbeitstage, um im Winter über die Runden zu kommen. Gewerkschaftliche Organisation ist selten, sodass Gehälter kaum steigen. Aus Mangel an Alternativen akzeptieren viele diese Bedingungen. Ein großer Teil dieser Arbeitnehmer:innen stammen ursprünglich aus Südamerika, aus Ländern wie Brasilien oder Kolumbien. Arbeitslosigkeit und die Hoffnung auf ein besseres Leben in der EU motivieren viele, ihr Glück im portugiesischen Tourismus zu suchen. Aufgrund des hohen Bedarfs an Arbeitskräften, finden diese Menschen zügig Arbeit. Im Gegensatz zu vielen anderen Branchen sind die formellen Herausforderungen gering. Bereits nach ein paar Monaten Einarbeitungszeit beginnen sie im Hotel, oder wie in Bosis Fall, als Fahrer:in zu arbeiten.

EINE SERVICE-KRAFT IN EINEM ALL-INCLUSIVE-HOTEL



Während viele Menschen so zu Lohn und Brot kommen, bedroht gleichzeitig die Klimakrise viele Reiseziele im Süden Europas. Dürren und Hitze nagen am wirtschaftlichen Stützpfiler ganzer Volkswirtschaften. In Portugal macht der Tourismus rund 15 Prozent des BIP aus, in den Regionen Algarve, Madeira und Azores sogar bis zu 50 Prozent. Aktuell profitiert die Region zwar noch von dieser Entwicklung, weil sich die Hauptsaison verlängert. Mittel- und langfristig sind die Monate Juli und August jedoch schlicht zu heiß und zu trocken, sodass Wasservorräte zur Neige gehen und sich potenzielle Gäst:innen eher kühlere Regionen aussuchen. Die ehemalige Hauptsaison könnte also, was Tourismuszahlen betrifft, in nicht allzu ferner Zukunft zum früheren Winter werden, mit dem Unterschied, dass bis dahin ganze Landstriche von Dürre und Trockenheit zerstört sind.

Mit mehr Nachhaltigkeit beide Probleme angehen

Eine Strategie, um sowohl die Arbeitsbedingungen der Arbeiter:innen als auch die Umweltbedingungen vor Ort zu verbessern, ist nachhaltiges Reisen. Konkret bedeutet das für Tourist:innen, so wenig CO2 wie möglich zu verbrauchen und so zum Beispiel während der Reise so viele öffentliche Verkehrsmittel wie möglich zu benutzen. Gleichzeitig sollen Tourist:innen lokal in den Dörfern und Städten essen, sowie sonstige Dinge nachhaltig und ohne lange Transportwege konsumieren. Es geht außerdem darum, die Artenvielfalt der jeweiligen Region zu respektieren und zu schützen, indem natürliche Lebensräume erhalten werden. Diese Form des so genannten sanften Tourismus soll die Algarve als Reiseziel das ganze Jahr über attraktiv machen. Wanderungen oder Fahrradtouren sind dort auch im Winter möglich, weil durch den Klimawandel die normalerweise feuchten und windigen Wintermonate mild und sonnig geworden sind. In der Theorie hat diese Form des sanften Tourismus positive Auswirkungen auf die Arbeitnehmer:innen vor Ort, weil sich der Andrang in den heißen Sommermonaten entspannt und Arbeiter:innen folglich das ganze Jahr über beschäftigt wären und nicht mehr auf die prekäre Saisonarbeit im Sommer angewiesen sind. Durch die Abwendung vom billigen Massentourismus hin zum nachhaltigen Tourismus wird außerdem der Preisdruck gesenkt, so dass Hotels, Restaurants und Agenturen mehr Geld für gerechtere Entlohnung bleiben.

Die komplexe Realität

Für Hotel-Manager und Verkaufsleiter Lino Martins hat diese Entwicklung längst begonnen. Er arbeitet für eine Hotelgruppe, die fünf Hotels in Portugal betreibt. „Früher hatten wir kein einziges Hotel im Winter offen, jetzt sind es drei, die wir das ganze Jahr über betreiben.“



SALES-MANAGER LINO MARTINS

Auf der Homepage wirbt das Hotel dabei unter anderem mit viel Nachhaltigkeit. „Für uns wird das Thema Wassermanagement immer wichtiger. Daher haben wir zum Beispiel mehrere ineinander verschränkte Wasserkreisläufe. Das Wasser aus den Waschbecken wird wieder aufbereitet und dann zum Beispiel für die Toilettenspülung verwendet. Außerdem versuchen wir unseren Plastikkonsum drastisch zu reduzieren und haben Solarpaneele für die Stromversorgung“, so Martins. Gleichzeitig bietet das Hotel aber genau das an, was im Gegensatz zum nachhaltigen Tourismus steht: All-Inclusive-Buffets zu jeder Tages- und Nachtzeit, eine abgelegene Lage außerhalb der Städte und Dörfer, von der statt der lokalen Betriebe und Restaurants im Ort meist nur internationale und große Firmen profitieren, und mehrere große Pools.

Die Räume sind auf 18 Grad klimatisiert, darin brummt jeweils ein Kühlschrank vor sich hin, in dem sich eine kleine Flasche Wasser befindet. Die Anreise findet mit Flugzeug und anschließendem privaten Shuttle-Service statt. „Wir wissen, dass noch nicht alles optimal läuft, aber wir entwickeln uns immer weiter“, kommentiert Lino Martins die aktuelle Situation. Mehr als 150 Menschen arbeiten in dem neuesten Hotel der Gruppe in Nähe des Naturschutzgebietes Rio Formosa. Und auch hier gibt Martins freimütig zu: „Wenn du einen einfachen Job oder viel Zeit für eine Familie haben möchtest, solltest du nicht im Tourismus arbeiten. Aber wir versuchen hier mit verschiedenen Maßnahmen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.“ Dazu gehört zum Beispiel, dass die Hotelgruppe Gebäude neben dem Hotel

errichtet hat, in denen Mitarbeiter:innen günstiger leben können. Außerdem zahlt das Hotel nach eigenen Angaben Gehälter, die weit über dem portugiesischen Mindestlohn liegen. Die Schattenseite dieser Maßnahme: Der Bau dieser Gebäude sorgt wiederum für einen enormen Ressourcenverbrauch, Flächenfraß und den Rückzug der einheimischen Bevölkerung aus den Dörfern und Städten der Umgebung. Und: Je mehr von diesen Hotelanlagen gebaut werden, desto mehr Tourist:innen kommen auch ins Land. Allein der Flughafen Faro wickelt im Jahr neun Millionen Passagiere ab und ist damit wieder auf vorpandemischem Niveau. Doch trotz dieser Entwicklungen, sind die Arbeitnehmer:innen im Hotel von Lino Martins mit den Arbeitsbedingungen vor Ort nach Rückfragen im Großen und Ganzen zufrieden. Gerade die Extraleistungen, wie die Unterkünfte, die das Hotel bereitstellt, werden hier positiv hervorgehoben.

Es geht ums Ganze

Ana Paula Fernandes Martins ist die Bürgermeisterin von Tavira. Die Stadt mit rund 25.000 Einwohnern liegt an der Algarve und hängt wirtschaftlich vom Massentourismus und der Landwirtschaft ab. Ana Paula sorgt sich dabei immer mehr um die Zukunft ihrer Stadt. „Die meisten Menschen hier sind im Tourismus beschäftigt, aber seit Dezember hat es nicht mehr geregnet. Wo es kein Wasser gibt, gibt es kein Leben und damit auch keine Arbeit und erst recht keinen Tourismus“, so die Bürgermeisterin. Auf die Frage, was die Politik vor Ort gegen diese Entwicklung macht, sagt sie schlicht: „Es ist



ANA PAULA FERNANDES MARTINS IST DIE BÜRGERMEISTERIN VON TAVIRA.

schwierig. Wir brauchen riesige Investitionen und viel mehr Zeit, um diese Investitionen umzusetzen. Zunächst können wir Wasser für Gärten reduzieren und uns für Wiederverwertungsmaßnahmen stark machen.“ Auch für sie gehört die Zukunft dem nachhaltigen Tourismus, weil es für sie keine tragfähige Alternative dazu gibt. Sie sieht vor allem die großen Tourismusunternehmen in der Pflicht. „Sie könnten mehr zahlen und sich noch mehr für Nachhaltigkeit einsetzen. Sie haben das nötige Geld dazu.“ Doch so einfach scheint die Rechnung nicht zu sein. Schließlich ist der ressourcenintensive Massentourismus in den vergangenen Jahrzehnten stark gefördert worden. Das zeigt auch ein Blick in die Statistik. Laut dem landesweiten Statistik Portal PORTDATA hat sich beispielsweise der Wasserverbrauch der Stadt Tavira von 1995 bis 2020 fast verzweifach, wobei 2020 aufgrund der Pandemie und des ausbleibenden Tourismus die Kurve noch stark nach unten beeinflusst hat. Die örtliche Verwaltung scheint überfordert zu sein, Tourismus und Nachhaltigkeit unter einen Hut zu bringen. Kritiker:innen bemängeln außerdem, dass für große Hotelprojekte viel zu einfach Genehmigungen verteilt werden, ohne auf die zusätzliche Belastung der Ressourcen vor Ort zu achten. Das gilt nicht nur für die Algarve, sondern für viele touristische Regionen des Landes. Solange diese Entwicklung

weitergeht, sorgen immer mehr Hotelburgen für prekäre Arbeitsplätze im Tourismus, die langfristig gesehen der Region sozial und ökologisch mehr schaden als nutzen.

Die Zukunft für fairen Urlaub ist nachhaltig

Es ist eine komplexe Gemengelage, in denen sich sowohl Arbeitnehmer:innen als auch Tourist:innen befinden. Klar ist allerdings, dass für einen Erhalt der Algarve und der Verbesserung der Arbeitsplätze eine Abkehr vom traditionellen Massentourismus obligatorisch ist. Das würde sich auch positiv auf die Arbeitsbedingungen auswirken, weil ganzjähriger sanfter Tourismus für stabilere und weniger ausbeutende Arbeitsbedingungen sorgen würde. Dabei liegt die Verantwortung dafür sowohl bei Tourismusanbieter:innen, die sich noch viel stärker auf Nachhaltigkeit konzentrieren müssten, als auch bei den örtlichen Behörden, die die notwendigen Rahmenbedingungen vorgeben müssen. Aber: Auch Konsument:innen können mit ihrer Entscheidung beeinflussen, wie viel Schaden ihr persönlicher Sommerurlaub hinterlässt – nicht nur für die Natur vor Ort, sondern auch für die Menschen, die dafür schufteten.



Dieser Text entstand im Rahmen des Seminars „Von linear zu Kreislauf: Die Rolle der Arbeitnehmerorganisationen in der Kreislaufwirtschaft“, das von FIDESTRA Portugal, der Internationalen Plattform für Zusammenarbeit und Migration (IPCM) sowie EZA in Cabanas de Tavira im Mai 2023 veranstaltet wurde. In der dazugehörigen Podcast Folge stellen wir weitere Arbeitnehmer:innen vor, die sich für einen Wandel zu mehr Nachhaltigkeit im Tourismus einsetzen.

„FRAUEN MIT BEHINDERUNGEN UND CHRONISCHEN ERKRANKUNGEN GEHÖREN ZU DEN MEISTBENACHTEILIGTEN GRUPPEN AUF DEM ARBEITSMARKT“

Allein in der EU leben Schätzungen zufolge 60 Millionen Mädchen und Frauen mit einer chronischen Erkrankung oder Behinderung. Die deutsche Aktivistin Dunja Robin spricht über Strategien, um die Situation für eine der auf dem Arbeitsmarkt am stärksten benachteiligten Gruppen zu verbessern.



DUNJA ROBIN IN IHREM MÜNCHENER BÜRO

„NOCH BESSER IST, WENN ARBEITGEBER:INNEN DIE EINSTELLUNG VON FRAUEN MIT BEHINDERUNG NICHT ALS SCHWIERIG, SONDERN ALS CHANCE UND SOGAR ALS LÖSUNG FÜR BESTEHENDE PROBLEME WAHRNEHMEN.“

INTERVIEW: Lukas Fleischmann

PHOTOS: Lukas Fleischmann

EZA: Hallo Dunja, Sie sind Aktivistin aus München und Geschäftsführerin der „Netzwerkfrauen Bayern“ (Netzwerk von und für Frauen und Mädchen mit Behinderung in Bayern). Sie setzen sich dafür ein, die Lage von Frauen und Mädchen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zu verbessern. Über wie viele Menschen in der EU reden wir da?

Dunja Robin: Zahlen des European Disability Forum zufolge leben in der EU über 100 Millionen Menschen mit Behinderungen, davon 60 Prozent Frauen und Mädchen. Wir sprechen also über 60 Millionen Menschen. Als ich diese Zahl zum ersten Mal las, war ich sehr überrascht, und man muss wohl darauf hinweisen, dass es sich um Schätzungen handelt. Die Zahlen zeigen jedoch, dass Behinderungen und chronische Erkrankungen viel häufiger sind, als man denkt.

EZA: Haben Sie eine Erklärung, warum es 10 Prozent mehr Frauen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen als Männer gibt?

Dunja Robin: Ich bin nicht hundertprozentig sicher. Aber ich denke, dass es sich teilweise dadurch erklären lässt, dass Frauen tendenziell älter werden. Daher ist die Gruppe größer, die mit zunehmendem Alter Behinderungen bekommt. Das verdeutlicht ein weiteres Problem: Die Bandbreite der Behinderungen ist riesig. Es gibt die sichtbaren Behinderungen, wie zum Beispiel die Rollstuhlnutzung, aber auch unsichtbare, wie Autismus. Außerdem kann eine Behinderung auch vorübergehend sein, beispielsweise infolge einer Krebsbehandlung.

EZA: Menschen mit Behinderungen gehören zu den meistbenachteiligten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt. Das zeigt sich an der Arbeitslosenzahl oder der Prekarität ihrer Beschäftigung. Statistiken zufolge sind Frauen und Mädchen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sogar noch stärker betroffen. Können Sie diese besondere Situation erklären?

Dunja Robin: Es ist so, als würde man die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen durch ein Brennglas

betrachten. Die Ungleichheiten, die bei Menschen ohne Behinderung bestehen, werden noch verschärft, wenn eine chronische Erkrankung oder Behinderung hinzukommt. Die wirtschaftliche Marginalisierung von Frauen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt resultiert wahrscheinlich aus einer Kombination von Faktoren, wie der Voreingenommenheit der Gesellschaft, fehlenden Unterstützungssystemen und Hürden am Arbeitsplatz, die den besonderen Bedürfnissen von Frauen mit Behinderungen nicht Rechnung tragen. Das hat weitreichende Konsequenzen: Eine Studie des Sinus-Instituts für Markt- und Sozialforschung hat 2021 gezeigt, dass Arbeitnehmerinnen mit Behinderung in Deutschland monatlich im Schnitt 667 Euro weniger verdienen als männliche Erwerbstätige mit Behinderung. Gleichzeitig tragen Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen eine viel höhere Last durch informelle unbezahlte Arbeit und Pflege- und Betreuungsaufgaben als Männer mit Behinderungen. Die Zahlen sind erstaunlich: Dies betrifft 78 Prozent der Frauen mit Behinderung, was nahezu dem Wert von 80 Prozent bei den Frauen ohne Behinderung entspricht. Schauen wir uns den Anteil bei den Männern an: 40 Prozent der Männer mit Behinderung haben die Belastung unbezahlter informeller Arbeit, während es bei den Männern ohne Behinderung nur 30 Prozent sind. Diese Zahl finde ich ebenfalls sehr erstaunlich.

EZA: Lassen Sie uns über mögliche Lösungen sprechen. Was können Arbeitgeber:innen tun, um die Situation zu verbessern?

Dunja Robin: Der erste und wahrscheinlich wichtigste Schritt ist, ein Problembewusstsein zu entwickeln und offen über Lösungen nachzudenken. Noch besser ist, wenn Arbeitgeber:innen die Einstellung von Frauen mit Behinderung nicht als schwierig, sondern als Chance und sogar als Lösung für bestehende Probleme wahrnehmen. Eine diverse Belegschaft und ein integratives Arbeitsumfeld bringen dem Unternehmen eindeutige Vorteile, wie eine höhere Produktivität, einen positiven Ruf, mehr Marketingmöglichkeiten und höhere Kreativität. Ich vermute, dass es in jedem EU-Mitgliedsland Fördermittel zur Deckung zusätzlicher Ausgaben für Anpassungsmaßnahmen und Hilfen sowie

Beratungsplattformen gibt. Mit dem erworbenen Wissen sollten Arbeitgeber:innen einen umfassenden Inklusionsplan erstellen und dokumentieren, der die Diversität fördert und Teil der Unternehmenskultur wird. Dieser Plan sollte die verschiedenen Facetten von der Einstellung, Einarbeitung und Fortbildung über Aufstiegsmöglichkeiten und Unterstützung bei im Laufe des Arbeitslebens erworbenen Behinderungen bis zu den Übergängen abdecken, wie zum Beispiel beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder beim nahenden Ruhestand.

EZA: Wie können Gewerkschaften Unterstützung leisten?

Dunja Robin: Gewerkschaften haben das Potenzial, über Bewusstseinsbildung hinauszugehen und über Tarifverträge konkrete Maßnahmen umzusetzen. Hier nur einige Beispiele: Gewerkschaften können tarifvertraglich Nichtdiskriminierungsklauseln aushandeln, die Ungleichbehandlung aufgrund von Behinderung ausdrücklich ausschließen. Dies kann dazu beitragen, die Gleichbehandlung und Chancengleichheit für Frauen und Mädchen mit Behinderung zu gewährleisten. Sie können auch regeln, dass Arbeitgeber:innen angemessene Anpassungen für Beschäftigte mit Behinderungen

„EINE DIVERSE BELEGSCHAFT UND EIN INTEGRATIVES ARBEITSUMFELD BRINGEN DEM UNTERNEHMEN EINDEUTIGE VORTEILE, WIE EINE HÖHERE PRODUKTIVITÄT, EINEN POSITIVEN RUF, MEHR MARKETING-MÖGLICHKEITEN UND HÖHERE KREATIVITÄT.“

vornehmen, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeitregelungen, Hilfsmittel oder Änderungen am Arbeitsplatz. Dies ist vor allem für Frauen mit Behinderungen wichtig, die zusätzlich Pflege- oder Betreuungsaufgaben haben. Manche Gewerkschaften verhandeln Einstellungsquoten für Menschen mit Behinderung. Dies verpflichtet die Arbeitgeber:innen zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen einen bestimmten Anteil der Belegschaft stellen. Gewerkschaften können sich außerdem für die Gründung betrieblicher Ausschüsse einsetzen, die Diversität und Inklusion einschließlich Fragen von Behinderungen behandeln. Diese Ausschüsse können damit beauftragt werden, die Umsetzung von Maßnahmen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu überwachen. Und dann können Gewerkschaften auch dazu beitragen, behinderungsbezogene Urlaubs- und Freistellungsrichtlinien auszuhandeln, die integrieren und nicht abstrafen.

Infobox 1

Im März 2021 veröffentlichte EZA in Zusammenarbeit mit dem HIVA-Forschungsinstitut für Arbeit und Gesellschaft aus dem belgischen Löwen die Studie „People with disabilities on the labour market – Levers for a higher employment rate“ (Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt – Hebel für eine höhere Beschäftigungsquote). Die Studie kann unter www.eza.org in englischer und französischer Sprache heruntergeladen werden. Sie bietet weiterführende Informationen zu diesem Interview. Die Studie beleuchtet beispielsweise, dass es kaum bis gar keine gewerkschaftliche Beteiligung an innovativen Projekten zur stärkeren Integration von Menschen mit Behinderungen gibt: „Obwohl sich viele Gewerkschaften in verschiedenen Ländern aktiv dafür einsetzen, öffentlich die Rechte von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt zu verteidigen, nehmen sie selten an der Ausgestaltung oder Umsetzung der verschiedenen Projekte teil.“ Nach Ansicht der Autor:innen haben Gewerkschaften aber definitiv Möglichkeiten, um eine größere Rolle zu spielen, was die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderung verbessern und gleichzeitig die Mitgliedschaft und Unterstützung der Gewerkschaften erhöhen könnte.

„ICH MÖCHTE NOCH EINMAL BETONEN, DASS DIE BEFÜRCHTUNGEN, DIESE ARBEITSKRÄFTE SEIEN HÄUFIGER KRANK, WENIGER MOTIVIERT ODER ANDERWEITIG WENIGER PRODUKTIV IN DEN MEISTEN FÄLLEN EINE FEHLEINSCHÄTZUNG SIND.“

EZA: Grundsatz 17 der Europäischen Säule sozialer Rechte betont, dass Menschen mit Behinderungen das Recht auf Einkommensbeihilfen haben, die ein würdevolles Leben sicherstellen, Dienstleistungen, die ihnen Teilhabe am Arbeitsmarkt und am gesellschaftlichen Leben ermöglichen, und ein an ihre Bedürfnisse angepasstes Arbeitsumfeld. Gleichzeitig bestehen in den meisten EU-Mitgliedstaaten Quotensysteme für öffentliche Unternehmen oder Einrichtungen. Bewusstseinsbildung oder Quoten? Brauchen wir mehr Regulierung, vielleicht auch auf EU-Ebene, oder ziehen Sie die Strategie „Bewusstsein und Aufklärung“ vor?

Dunja Robin: Bei der Suche nach Lösungen zur Förderung der Inklusion kann ein ausgewogener Ansatz, der Problembewusstsein und Aufklärung mit Regulierung verbindet, am effektivsten sein. Werden Maßnahmen ohne tieferes Verständnis und Unterstützung verhängt, kann dies zu Frust und Widerstand führen. Setzt man hingegen rein auf freiwilliges Engagement, werden die beabsichtigten Ergebnisse oft verfehlt. Ich halte es für sehr wichtig, einen Rahmen mit klaren Richtlinien und Konsequenzen festzulegen, die als fair empfunden werden. Dieser Rahmen sollte Aufklärungskampagnen, Bildungsinitiativen, Anreize, Abschreckung und klar definierte Regeln umfassen. Quoten haben sich als wirkungsvoll erwiesen, vor allem kurzfristig, da sie den erwünschten Wandel einleiten und vorantreiben.

EZA: Bietet die stärkere Integration von Frauen und Mädchen mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen der EU wirtschaftliche Vorteile?

Dunja Robin: Das kann ich eindeutig mit ‚ja‘ beantworten! Die Eingliederung von Frauen und Mädchen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen in die Erwerbsbevölkerung und Gesellschaft kann der Europäischen Union in mehrerlei Hinsicht wirtschaftliche Vorteile bringen. Da sind zunächst die größere Erwerbsbevölkerung und Produktivität: Durch die Integration von Frauen und Mädchen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt stehen der EU mehr Arbeitskräfte zur Verfügung. Ihre einzigartigen Perspektiven und Fähigkeiten können Innovationen und die Produktivität fördern. Wie gesagt, sprechen wir über 60 Millionen Menschen mit ihren individuellen Fähigkeiten. Ich möchte noch einmal betonen, dass die Befürchtungen, diese Arbeitskräfte seien häufiger krank, weniger motiviert oder anderweitig weniger produktiv in den meisten Fällen eine Fehleinschätzung sind. Zweitens verringert sich die Abhängigkeit von Transferleistungen. Sind Frauen und Mädchen mit Behinderungen beschäftigt, sind sie tendenziell weniger auf sozialstaatliche Leistungen angewiesen. Das mindert die Belastung des Sozialstaats und bringt zusätzliche Steuereinnahmen, da wir aus Leistungsempfänger:innen produktive und steuerzahlende Mitglieder der Gesellschaft machen. Und wie oben bereits erläutert, profitieren die Unternehmen eindeutig von einer diversen Belegschaft.

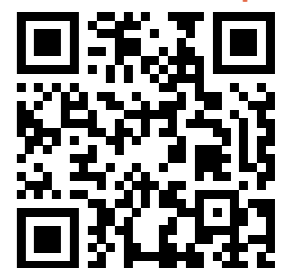
Infobox 2

Ebenfalls im März 2021 verabschiedete die Europäische Kommission die Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030. Diese Strategie umfasst eine Reihe von Maßnahmen und Initiativen, wie das Europäische Ressourcenzentrum für Barrierefreiheit „AccessibleEU“ und den EU-Behindertenausweis, der angemessene Unterstützung gewährleisten soll, wenn Menschen mit Behinderungen in ein anderes EU-Mitgliedsland reisen oder umziehen. Des Weiteren hat die Europäische Kommission ihre neue Personalpolitik festgelegt, die auch Maßnahmen zur Förderung der Diversität und Inklusion umfasst. Weitere Informationen unter: www.ec.europa.eu.



Dunja Robin wurde 1985 in Ingolstadt geboren und ist seit 2017 Geschäftsführerin der Netzwerkfrauen Bayern. Die Organisation ist ein Frauenverband, der die Interessen von Frauen und Mädchen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen vertritt. Die Netzwerkfrauen bieten Beratung nach dem Peer-to-Peer-Prinzip, was bedeutet, dass Betroffene ausschließlich von Betroffenen beraten werden. Sie unterstützen ihre Zielgruppe bei spezifischen Fragen, organisieren Treffen für direkte Begegnungen oder stellen den Kontakt zu anderen Organisationen, Menschen oder Initiativen her. Dunja Robin hat Sozialarbeit studiert und persönlich und beruflich viele Hürden für Frauen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt erlebt. Wenn Sie Dunja Robin näher kennenlernen möchten, hören Sie sich die neueste Folge des EZA-Podcast „We Work Europe“ an.

 We Work Europe



EZA SNACK DEBATES: UNSERE NEUE EVENT-REIHE IN BRÜSSEL

Neue Veranstaltungsreihe zu den wichtigsten Entwicklungen in der EU-Sozialpolitik



TEXT: Sergio De la Parra
FOTOS: EZA

Im Juni hat unser Brüsseler Team unsere neue EZA-Veranstaltungsreihe unter dem Titel „Snack Debates“ gestartet. Das neue Veranstaltungsformat soll unsere Präsenz in Brüssel stärken und gleichzeitig unseren Mitgliedern und Freund:innen einen neuen Raum in der europäischen Hauptstadt bieten, um die wichtigsten Entwicklungen in der EU-Sozialpolitik zu diskutieren. Die Präsenz- oder Hybridveranstaltungen schaffen nicht nur eine Plattform für den Austausch unter den Teilnehmenden, sondern auch eine Möglichkeit, sich mit gleichgesinnten Organisationen zu vernetzen. Dazu laden wir Expert:innen aus dem Bereich ein, um in einer kurzen und informellen Debatte ein besseres Verständnis des jeweiligen Tagesthemas zu erlangen. Keine großen Konferenzen, kein teures Buffet. Einfach nur interessante Inhalte, die kurz und knackig „serviert“ werden.

Die ersten beiden Veranstaltungen – die erste online und die zweite im Hybridformat – behandelten zum einen das Europäische Jahr der Kompetenzen und zum anderen die Reform des Stabilitäts- und Wachstumspakts (SWP). Zur erster Debatte durften wir Kristīne Krivmane als Teamleiterin für das Europäische Jahr der Kompetenzen in der DG Beschäftigung, Soziales

und Inklusion der Europäischen Kommission sowie die EGB-Beraterin Agnès Roman begrüßen. Die Diskussion drehte sich um die Zielsetzungen des Europäischen Jahres der Kompetenzen sowie seine wesentlichen Initiativen und die beteiligten Akteure. Frau Roman sagte, dass es ein Fehler sei, sich nur auf die fehlende Übereinstimmung zwischen den vorhandenen und nachgefragten Kompetenzen zu konzentrieren und ergänzte, dass die europäischen Unternehmen nicht zu wenig Fachkräfte hätten, sondern diesen keine hochwertigen Arbeitsplätze böten.

Unser Gastreferent bei der Debatte zur Reform des Wachstums- und Stabilitätspakts war Frédéric Allemand, der wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fakultät für Rechtswissenschaften der Universität Luxemburg ist. Nach der Vorstellung der Kernpunkte des neuen Pakets erörterte Frédéric Allemand einige kontroverse Aspekte der neuen Bestimmungen, einschließlich der sozialen Dimension des neuen SWP, der demokratischen Legitimation des Prozesses sowie der fragwürdigen Effektivität des Pakets und seiner rechtlichen Komplexität. **Wir freuen uns darauf, Sie bei den kommenden Veranstaltungen zu begrüßen!**



MAGAZINE



WE WORK EUROPE

Das EZA-MAGAZINE für Ihre Ohren

Ab sofort können Sie den neuen **We Work Europe-Podcast** von EZA kostenlos auf Ihrem Smartphone oder PC anhören. Bequem von zu Hause aus oder von unterwegs. Künftig werden pro EZA-MAGAZINE drei Episoden veröffentlicht, die auf allen Podcast-Plattformen erscheinen.

Für **We Work Europe** reisen wir durch ganz Europa und treffen Mitgliedszentren sowie Expert:innen im Bereich Arbeitnehmerfragen, diskutieren aktuelle Ereignisse und werfen einen Blick auf Entwicklungen im sozialen Dialog und in der europäischen Sozialpolitik.

We Work Europe ist eine Produktion von Escucha - Kultur fürs Ohr im Auftrag von EZA. Sie finden den Podcast auf allen gängigen Plattformen: Apple Podcasts, Audible, Google Podcasts, Spotify und auf vielen anderen Podcatchern. Hinterlassen Sie uns gerne eine Bewertung und empfehlen Sie den Podcast weiter! Scannen Sie den Code mit Ihrem Smartphone und gehen Sie direkt auf die Plattform Ihrer Wahl!



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

Sigrid Schraml, Lukas Fleischmann (verantwortlicher Redakteur), Katrin Brügggen, Sergio De la Parra, Ralph Würschinger

Editorialdesign & Grafik

Sofia Wunderling, 40227 Düsseldorf
wunderling.myportfolio.com

Fotos

Lukas Fleischmann, EZA, Adobe Stock,
Ralph Würschinger, Andreas Amann

Erscheinungsweise

Jährlich 3 Ausgaben



Finanziert von der
Europäischen Union