



## Eurofedop ist 50 Jahre jung

**A**m 20. September 2016 feierte Eurofedop (Europäische Föderation der öffentlichen Bediensteten) das 50-jährige Bestehen in der Stadt, wo alles begann – 1966 in Wien (Österreich). Im Laufe der Jahre wurde die Organisation vor allem wegen ihrer Berufsräte bekannt. In Zusammenarbeit mit EZA tagt Eurofedop jedes Jahr mit seinen Mitgliedern an einem anderen Ort Europas, um die Probleme zu erörtern, die den öffentlichen Dienst in Europa betreffen.

In der herrschaftlichen Kulisse der Wiener Hofburg begrüßte die Organisation eine Reihe hochrangiger Gäste zum Festakt. Es sprachen der frühere österreichische Bundeskanzler Dr. Wolfgang Schüssel (2000-2007) sowie Raf Chanterie, ehemaliges Mitglied des Europäischen Parlaments (1981-1999) und Mitglied im Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, und Fritz Neugebauer, der Vorsitzende von Eurofedop (seit 2002). EZA wurde beim Festakt durch seinen Vorsitzenden Bartho Pronk vertreten.

Anlässlich der 50-Jahr-Feier ließ Eurofedop ein Buch zur Geschichte der Föderation drucken. Generalsekretär

### EDITORIAL



*Liebe Freunde,*

*Gewalt am Arbeitsplatz? Bei uns doch nicht! Das ist meist die Reaktion, wenn man auf das Thema zu sprechen kommt. Eine aktuelle Studie belegt, dass Unternehmen in Europa das Risiko von Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht oder ethnischer Herkunft erheblich unterschätzen. Zwei Drittel der befragten Unternehmen sahen sich durch Präventionsmaßnahmen gut gerüstet. Und dennoch: Gewalt am Arbeitsplatz ist mitnichten ein singuläres Phänomen. Sie reicht von physischer Gewalt, die auch sexuelle Übergriffe umfasst, bis zu – oft sehr subtilen – verbalen und*

*non-verbalen Formen oder struktureller Diskriminierung. Betroffen sind Männer wie Frauen, wobei Frauen eindeutig häufiger Gewalterfahrungen machen.*

*Vorfälle von Gewalt am Arbeitsplatz werden häufig tabuisiert oder als individuelles, emotionales Problem der jeweiligen Person verharmlost. Dabei werden die Betroffenen in ihrer Integrität und Würde als Person massiv verletzt und leiden häufig auch noch über viele Jahre nach der Gewalterfahrung unter den gesundheitlichen Folgen.*

*Darüber hinaus sind die Auswirkungen auch für Betriebe und die Gesellschaft enorm: Belastung des Betriebsklimas, Produktivitätseinbußen, erhebliche Kosten für das Gesundheitswesen.*

*Wir brauchen dringend eine Enttabuisierung und Sensibilisierung! Gewalt am Arbeitsplatz ist keine Privatsache, sondern eine Frage der Unternehmenskultur und würdiger Arbeit, sie ist eine Managementaufgabe für Führungskräfte in Unternehmen und Gewerkschaften.*

*Sigrid Schraml  
Generalsekretärin*

Bert Van Caelenberg stellte das Buch vor und erinnerte an die Menschen und

Aktivitäten, die in der Geschichte der Organisation eine bedeutende Rolle gespielt haben. Er sprach auch über die Zukunft und betonte, wie wichtig die Pflege guter Beziehungen zu den Institutionen der Europäischen Union sei. Außerdem verwies er auf die Grundsätze, die der Beweggrund für das Engagement der Organisation und ihrer Mitgliedern sind: der christliche Glaube und die Ideen, die Papst Leo XIII. in seiner Enzyklika *Rerum Novarum* formulierte. Für die nächsten Jahre hat es sich Eurofedop als eine Schwerpunktaufgabe gesetzt, die Mitgliedsorganisationen aus Mittel- und Osteuropa und den westlichen Balkanstaaten beim Aufbau ihrer grundlegenden Gewerkschaftsarbeit zu unterstützen. *Bert Van Caelenberg* ■



*Hengrgäste beim 50-jährigen Jubiläum von Eurofedop in der Wiener Hofburg. Erste Reihe von links nach rechts: Dr. Wolfgang Brandstetter (österreichischer Bundesminister für Justiz), Dr. Wolfgang Schüssel (ehemaliger österreichischer Bundeskanzler), Fritz Neugebauer (Vorsitzender Eurofedop), Bert Van Caelenberg (Generalsekretär Eurofedop), Annie Reynvoet (Ehefrau von Bert Van Caelenberg), Bartho Pronk (Vorsitzender EZA), Dr. Norbert Schnedl (Bundesvorsitzender FCG, Schatzmeister EZA), Karl Nehammer (Generalsekretär ÖAAB), Dr. Wilhelm Gloss (Schatzmeister Eurofedop)*

## EZA-Mitgliedsorganisationen beteiligen sich an der Konsultation der EU-Kommission zur Säule der sozialen Rechte

*Infolge der schlimmsten Wirtschaftskrise seit Jahrzehnten hat die Europäische Kommission „Eine vertiefte und fairere Wirtschafts- und Währungsunion“ zu ihren Prioritäten erhoben. Vier Bereiche werden genannt, in denen eine tiefere Integration und Konsolidierung erforderlich sind. Die soziale Dimension einer zunehmend engeren Europäischen Union gehört dazu. Am 8. März 2016 stellte Marianne Thyssen, die Kommissarin für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität, die „Säule der sozialen Rechte“ vor und startete eine Konsultation zu dieser Initiative.*

### *Eine Säule wofür?*

Die aktuelle Säule umfasst einen Abriss der bestehenden Sozialgesetzgebung (der sogenannte Acquis) auf EU-Ebene. Das Ziel der Säule ist, eine Reihe wesentlicher Grundsätze zu definieren, die gut funktionierende und gerechte Arbeitsmärkte und sozialstaatliche Systeme stützen. Der Vorschlag enthält keinen Gesetzesentwurf, sondern schlägt neue Handlungsbereiche für die europäischen Institutionen und zusätzliche Benchmarks vor, um die Beschäftigungs- und Sozialleistung zu messen. Außerdem legt die Initiative grundlegende Prinzipien und gemeinsame Werte fest.

### *Die Konsultation*

Die Konsultation bietet Gelegenheit, die bestehende Gesetzgebung auf EU-Ebene im Sozial- und Beschäftigungsbereich zu bewerten und grundlegende Defizite aufzuzeigen. Außerdem möchte die Kommission Feedback zu den Grundzügen der Säule einholen und wissen, ob der Entwurf der Säule den neuen Trends bei den Arbeitsmustern entspricht. Präsident Juncker erklärte: „Ich erwarte, dass die Sozialpartner in diesem Prozess eine zentrale Rolle einnehmen.“ Daher hat EZA die Initiative ergriffen, seine Mitglieder aufzurufen, sich an der Konsultation zu beteiligen.

### *EZA-Mitgliedsorganisationen*

Die serbische Gewerkschaft **SS Bofos** nannte die Arbeitslosigkeit als dringendste Priorität der Beschäftigungs- und Sozialpolitik. Insbesondere der technologische Wandel und die Digitalisierung



der Arbeit würden zu Arbeitsplatzverlusten führen und könnten Druck ausüben, der in einer Verschlechterung sozialer Rechte resultiert. SS Bofos hat darauf hingewiesen, dass die bestehenden Sozialversicherungssysteme mit verschiedenen (neuen) Arbeitsformen unvereinbar sind. Die bestehenden Normen sollten aktualisiert und an die Veränderungen in der Arbeitswelt angepasst werden. Das deutsche Berufsausbildungssystem wurde als gute Praxis genannt, die jungen Menschen die Möglichkeit bietet, neben dem Besuch einer Hochschule einen anderen qualifizierten Berufsabschluss mit Berufserfahrung und praktischem Wissen zu erwerben. SS Bofos sieht den sozialen Dialog als kritischen Bereich für eine neue Konvergenz in der Eurozone. Ist der soziale Dialog gut entwickelt, können über diesen Mechanismus viele beschäftigungsbezogene Herausforderungen behandelt werden. Der serbische Beobachter empfiehlt, gute Praxis aus Mitgliedstaaten mit einem starken sozialen Dialog in die Länder zu übertragen, in denen der soziale Dialog unterentwickelt ist.

Die **Association Christian Artists** (Vereinigung christlicher Künstler/innen) ist der Meinung, dass die erzwungene Selbstständigkeit die höchste Priorität für die Beschäftigungs- und Sozialpolitik hat. Manche Beschäftigungsverhältnisse genießen überhaupt keinen Sozialschutz und die Gewerkschaft begrüßt, dass die Kommission in dem Arbeitsdokument für ihre Dienststellen die große Kluft beim Beschäftigungsschutz anerkennt. Demografische Entwicklungen, neue Kompetenzanforderungen und neue Arbeitsformen gelten als die Trends, die zu den weitreichendsten Umwälzungen führen werden. Sie üben Druck auf die Solidarität aus, die unseren Sozialversicherungssystemen zugrunde liegt, die

Bildungssysteme sind nicht an den neuen Qualifikationsbedarf angepasst und es zeichnen sich neue Formen der (selbstständigen) Beschäftigung ab.

Sowohl SS Bofos als auch der Verband christlicher Künstler/innen sprechen eine grundlegende Frage an, indem sie feststellen, dass die Gesetzgebung nicht an die neuen Beschäftigungsformen angepasst ist, insbesondere die Definition, wer ein Arbeitnehmer ist, wer Anspruch auf Sozialleistungen hat und unter welchen Bedingungen. Daher begrüßt EZA, dass die Europäische Kommission dieses Spannungsfeld in dem Arbeitsdokument für ihre Dienststellen „Key economic, employment and social trends behind a European Pillar of social rights“ (Wesentliche wirtschafts-, beschäftigungs- und sozialpolitische Trends hinter einer europäischen Säule der sozialen Rechte) diagnostiziert.

Einige Empfehlungen des belgischen **CET (Centre Européen du Travail)**, die sich aus europäischen Projekten zur Fortbildung und Integration geringqualifizierter junger Arbeitnehmer ergeben haben, wurden bereits eingebracht:

- Unterstützung integrierter Ausbildungen, die praktische Arbeit und theoretisches Lernen verbinden
- Unterstützung des interaktiven Lernens, einschließlich praktischer und informeller Fähigkeiten
- Verbesserung der Lernergebnisse von Praktika durch Förderung einer echten Kooperation zwischen Schulen und Unternehmen
- Berücksichtigung der sozialen Integration im öffentlichen Auftragswesen als Querschnittsthema.

Andere EZA-Mitgliedsorganisationen sind noch dabei, ihre Stellungnahmen zur Konsultation zu erarbeiten.

*Esmeralda Van den Bosch* ■

# Neue Wege im Kranken- und Altenpflegesektor: Gesundheitsprävention für das Pflegepersonal

Vorzeigeprojekt im Bereich der europäischen Zusammenarbeit

Nach zweijähriger Laufzeit ist das Projekt „Arbeitswelt 2020 - Psychosoziale Folgen des Strukturwandels der Arbeit im europäischen Vergleich - effiziente Instrumente für eine Salutogenese in Unternehmen und Organisationen, die im Bereich der Alten- und Krankenpflege tätig sind“, an dem EZA als Partnereinrichtung mitgewirkt hat, im August 2016 erfolgreich beendet worden.

In einer vom EZA-Mitgliedzentrum Nell-Breuning-Haus (NBH) organisierten Abschlusskonferenz wurden die Ergebnisse dieses Erasmus-Plus-Projektes in Herzogenrath/Deutschland vorgestellt. Zuvor hatten Organisationen aus Belgien, Deutschland, Estland, Italien, Luxemburg, Polen und Rumänien zusammengewirkt, um die Gesundheit am Arbeitsplatz von stationär Pflegenden in den Blick zu nehmen.

„Wir dürfen nicht zulassen, dass Pflegerinnen und Pfleger unter ihrer Last zusammenbrechen. Es ist also wichtig, dass wir für sie attraktive und gesunde Arbeitsbedingungen schaffen“, erklärte die Europaabgeordnete Sabine Verheyen, eine der beiden Schirmherrinnen des Projektes. Im Projekt Arbeitswelt 2020 seien die „Herausforderungen im Kranken- und Altenpflegesektor“ gezielt und beispielhaft angegangen worden – „und das über nationale Grenzen hinweg!“, so die EU-Abgeordnete.

Im Projektverlauf wurden die Gesundheitsrisiken und -belastungen von Pflegekräften mit einem Fragebogen in Einrichtungen in sechs der am Projekt beteiligten Länder erhoben. Die Ergebnisse wurden danach mit den jeweiligen Institutionen besprochen und auf dieser Grundlage ein Bildungskonzept erarbeitet. Mit dessen Hilfe können in der Pflege Beschäftigte ihre eigene Gesundheit schützen und entsprechenden Risiken vorbeugen. Dazu zählen u.a. Schädigungen des Rückens und des Bewegungsapparates. Wissenschaftlichen Erhebungen zufolge müssen Pflegekräfte öfter schwere Lasten bewegen als Bauarbeiter/innen. Gleichzeitig wirken auf diese Beschäftigten auch enorme psycho-soziale Belastungen. Sie sind sowohl im stressverursachenden Zeitdruck begründet, unter dem



Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Abschlusskonferenz, die im August 2016 im Nell-Breuning-Haus (NBH), Herzogenrath / Deutschland, stattfand. Foto: Axel Gauster, Copyright: 2016 Nell-Breuning-Haus, Herzogenrath

Pflegende ihre Tätigkeit verrichten, als auch im permanenten Umgang mit Sterben und Leid, mit dem sie täglich konfrontiert sind.

Das in der Konferenz vorgelegte Bildungskonzept ist modular aufgebaut, was seinen Einsatz sowohl in der Erstausbildung, als auch in der Fort- und Weiterbildung für Pflegekräfte ermöglicht. In zwei Schulungen war das Curriculum im Rahmen des Projektes getestet worden, auch um sicherzustellen, dass es unter den unterschiedlichen Bedingungen in verschiedenen europäischen Ländern zum Erfolg führt.

Wie wichtig stationäre Pflege und die Gesunderhaltung der in diesem Bereich Beschäftigten ist, unterstrich auch die Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des deutschen Bundeslandes Nordrhein-Westfalen, Barbara Steffens, die ebenfalls Schirmherrin des Projektes war. Auch wenn in ihrem Bundesland die Zahl derjenigen, die den Pflegeberuf ergreifen, in jüngster Zeit gestiegen sei, so gelte es vor allem, sie dauerhaft in ihrer Tätigkeit zu halten. Dafür müsse die Attraktivität dieses Berufes weiter steigen.

Dass die Gesunderhaltung für Pflegende nicht nur mit Bildung gefördert werden kann, war von Beginn an im Projekt „Arbeitswelt 2020“ mitbedacht worden. Auch die Rahmenbedingungen, unter denen Pflege geleistet wird, sind von Bedeutung. Deshalb ist ein weiteres Projektergebnis ein Empfehlungskatalog an die Sozialpartner und an politisch Verantwortliche.

Dieses vor allem von EZA erarbeitete Dokument zeigt auf der Grundlage der im Projekt erörterten Praxiserfahrungen, in welchen Bereichen Sozialpartner ansetzen sollten. Bei der Gestaltung von Kollektivverträgen sollte demnach vor allem auf die Arbeitszeiten geschaut werden, aber auch die Lohnhöhe für diese anspruchsvolle Tätigkeit sollte überdacht werden. Hier sollte sich das Augenmerk sowohl auf eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben richten, als auch auf die oftmals gesundheitsschädlich hohe Arbeitsverdichtung. Im Projekt wurde deutlich, dass konkrete Maßnahmen und Strategien zur Belastungsvorbeugung am besten wirken, wenn sie in den Arbeitsalltag integriert sind. Daher sollten die Sozialpartner hier Arbeitszeit- und Pausenregelungen vereinbaren, die es den Beschäftigten ermöglicht, dies während der Arbeitszeit umzusetzen.

Politisch liegen die Herausforderungen vor allem in der Ausgestaltung der Finanzierung von Pflege und der Art und Weise, wie Pflegeleistungen erstattet werden. Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen und -abläufe sind nach den Erfahrungen aus dem Projekt nämlich oftmals weniger davon bestimmt, was zur Gesundheitsförderung für die Pflegenden erforderlich wäre, sondern mehr davon, was finanziell möglich ist.

Dies führt aber auch zur grundsätzlichen Frage, was Pflege den Gesellschaften in Europa wert ist.

Norbert Klein ■

## EZA im Mittelpunkt einer Forschungsarbeit

Im Rahmen des Master-Studiengangs „Außerschulische Bildung“ mit dem Schwerpunkt „Außerschulische Erwachsenenbildung“ (Justus-Liebig-Universität Gießen) absolvierte ich im August und September 2016 ein vierwöchiges Praktikum beim Europäischen Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA). Geleitet durch mein Interesse an qualitativer Forschung wurde es mir ermöglicht, ein Forschungsprojekt zum Thema „Interkulturelle Bildung. Sprache als Instrument des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene“ zu erarbeiten. Gegenstand des von EZA vorgeschlagenen Forschungsprojekts war es aufzuzeigen, wie Angebot und Nutzung einer Sprache Bedingungen für das Lernen und einen daraus resultierenden Lernerfolg setzt. Dies umfasst sowohl die Frage nach den Kriterien für die Auswahl von Sprachkombinationen seitens der Veranstalter in den Bildungsveranstaltungen, die im Rahmen des Bildungsprogramms „Europäischer Sozialer Dialog“ von EZA durchgeführt werden, als auch die Frage nach der Relevanz des Sprachangebots für die Seminarteilnahme.

Zu diesem Zweck habe ich für die im Bildungsjahr 2015/2016 durchgeführten Bildungsveranstaltungen die tatsächlichen Sprachkombinationen erfasst und diese Datengrundlage mit Hilfe von im Vorfeld formulierten Hypothesen überprüft und interpretiert. Hypothesen waren beispielsweise: „Das Thema eines Seminars ist entscheidend für die Entscheidung zur Teilnahme, unabhängig vom Sprachangebot.“, oder „Dass die Muttersprache im Seminar angeboten wird, ist ein entscheidendes Kriterium für die Teilnahme an einem Seminar.“ Durch den Vergleich der vorliegenden Daten mit dem vorherigen Jahr konnte ein Zeitraum analysiert werden, der eine weiterführende Interpretation ermöglichte.

Kern meiner Forschungen waren Interviews mit sieben Vertretern von Arbeitnehmerorganisationen aus dem EZA-Netzwerk im Rahmen des Seminars „Bildungsarbeit wirksam zur Stärkung des sozialen Dialogs in Europa nutzen!“, das EZA in Kooperation mit dem KSI (Katholisch-Soziales-Institut) im September 2016 in Bad Honnef durchführte. Ziel der Interviews war es herausfinden, auf welcher Grundlage die Bildungszentren die Sprachen, die sie bei ihren Veran-

staltungen anbieten, auswählen. Dazu bin ich der Frage nachgegangen, inwieweit zur Verfügung stehende Sprachen die Möglichkeit, an einem Seminarangebot teilzunehmen, beschränkt. Zudem wollte ich in Erfahrung bringen, ob und wie stark sich die Organisatoren überhaupt mit der Auswahl der Sprachkombination in ihren Seminaren auseinander setzen, ob sie nach bewährtem Modus vorgehen oder ob sie Änderungen des Sprachangebots an die Sprachkenntnisse der angemeldeten Teilnehmer anpassen.



Sandra Baum

Mit Hilfe dieser Befragung konnte ich feststellen, dass die Organisatoren meist nicht grundsätzlich auf bestimmte Sprachen festgelegt sind, sondern durchaus auch andere Sprachen in ihren Veranstaltungen anbieten würden. Allerdings wurde deutlich, dass der zur Verfügung stehende finanzielle Rahmen dabei oft als Hindernis wahrgenommen wird. Die Zusammenarbeit mit den Dolmetschern – auch schon in der Vorbereitung von Seminaren – wurde als Kern erfolgreicher Seminargestaltung dargestellt.

Die Analyse der Ergebnisse ergab weiterhin, dass Seminarteilnehmer sehr wohl Bildungsveranstaltungen besuchen, die nicht in ihrer Muttersprache durchgeführt werden. Zudem konnte ich feststellen, dass die Sprachen zwar unter Berücksichtigung der Themen ausgewählt werden, aber Sprachen berücksichtigt werden, die Teilnehmer im Vorfeld im Anmeldeformular als Konversationsprache angeben. Außerdem konnte ich feststel-

len, dass Englisch weitgehend als Sprachgrundlage eingesetzt wird.

Um diese Aussagen weitergehend analysieren zu können, bedarf es einer umfassenderen Forschungsarbeit, in der ich die Sprachsteuerung und die damit einhergehenden Mechanismen erforschen möchte. Die Ergebnisse werde ich in meiner abschließenden Masterarbeit überprüfen und EZA zur Verfügung stellen.

Sandra Baum ■

### 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](mailto:eza@eza.org)  
[www.eza.org](http://www.eza.org)

#### Redaktion

Sigrid Schraml (verantwortl.),  
Matthias Homey, Norbert Klein,  
Victoria Znined

#### Gestaltung und Satz

HellaDesign, Emmendingen  
E-Mail: [helladesign@web.de](mailto:helladesign@web.de)

#### Fotos

EZA, Eurofedop, Axel Gauster

#### Erscheinungsweise

Jährlich 4 Ausgaben



Diese Publikation wird von  
der Europäischen Union  
finanziell unterstützt.