

## ÜBERBLICK

### ■ Digitale Arbeitswelt

Vorstellung der beiden aktuellen EZA-Projektkoordinierungen zu den technologischen Entwicklungen und Veränderungen am Arbeitsplatz sowie zu den Auswirkungen der digitalen Arbeitswelt auf das Leben der Arbeitnehmer und ihrer Familien; Ergebnisse des wissenschaftlich-praktischen Bildungsprojekts im EZA-Bildungsprogramm *Seite 2*

### ■ Digitalisierung aus Sicht der DGB-Gewerkschaften



Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), über moderne Arbeitszeitpolitik im Zeichen der Digitalisierung: Status quo, Herausforderungen, Perspektiven *Seite 3*

### ■ Neue Wege in der Bildungsarbeit

Ergebnisse des Seminars mit Bildungsverantwortlichen aus EZA-Mitgliedsorganisationen aus neun Ländern im Nell-Breuning-Haus, Herzogenrath: theoretische Grundlagen, Veränderungen des Lernens und Lehrens durch neue Technologien, besondere Herausforderungen europäischer Seminare, aktivierende Methoden und Techniken, Planungssimulation *Seite 4*

### ■ Jozef Pacolet emeritiert

Würdigung von Prof. Dr. Jozef Pacolet, HIVA, langjähriger Begleiter des EZA-Bildungsprogramms, der im September 2017 mit einem Festakt an der Katholischen Universität Löwen emeritiert wurde *Seite 5*

## EDITORIAL



*Liebe Leser, liebe Freundinnen und Freunde von EZA,*

*„Nichts ist so beständig wie der Wandel.“ Dieses Zitat wird Heraklit von Ephesus, der ca. 540–480 v. Chr. lebte, zugeschrieben. Diese Aussage trifft auch auf die Gestalt von Arbeitsbeziehungen zu. Derzeit beobachten wir bedingt durch gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel – durch die Digitalisierung verstärkt – ganz besonders den Wandel der traditionellen Eins-zu-eins-Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und das Entstehen neuer, so genannter „atypischer“ Beschäftigungsformen. Leiharbeit, Crowd Employment, Job-sharing, IT-basierte mobile Beschäftigungsformen seien stellvertretend genannt.*

*ETUI und EZA haben sich gemeinsam in einem Seminar Anfang September in Danzig mit diesem Phänomen beschäftigt.*

*Die erste Frage, die sich stellt, ist: Wie unterscheiden wir typische von atypischen Arbeitsverhältnissen? Ist jede Beschäftigung, die nicht die Kriterien Vollzeit, unbefristet, über eine sehr lange Zeitspanne beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt, regelmäßige Arbeitszeiten, geregeltes Einkommen erfüllt, „atypisch“? Bergen neue Beschäftigungsformen das Potential, neue Arbeitsplätze zu schaffen? Werden die heute „atypischen“ Arbeitsplätze die „typischen“ von morgen sein? Ist jede atypische Beschäftigung per se als*

*negativ und prekär anzusehen? Einige der neuen Formen bieten dem Arbeitnehmer Vorteile, wie größere Flexibilität oder mehr Abwechslung im Job. Andere hingegen bergen die Gefahr der Ausbeutung, das Gehalt ist nicht existenzsichernd, der soziale Schutz des Arbeitnehmers ist in keiner Weise sichergestellt. Viele, insbesondere die aus einem Angestelltenverhältnis in die Scheinselbständigkeit gedrängt werden, sind nicht durch Tarifverträge abgedeckt. Für die sozialen Sicherungssysteme wird die Zunahme solcher Beschäftigungsverhältnisse gravierende Folgen haben.*

*Nicht nur für Arbeitnehmer, auch für die Gewerkschaften bedeuten die neuen Beschäftigungsformen einen Paradigmenwechsel. Es gilt, sich vom gewohnten Bild des „typischen Gewerkschaftsmitglieds“ zu verabschieden und die Fühler auszustrecken nach dem „unbekannten Wesen“ namens Crowdworker o.ä. Neue erfinderische Strategien sind vonnöten, um die Rechte atypischer Beschäftigter durchzusetzen, diese über ihre Rechte zu informieren, ihnen eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu ermöglichen.*

*Es wird nicht die eine Antwort auf die vielen Fragen geben, die sich stellen. Dafür sind auch die Unterschiede innerhalb Europas zu groß. Während voucher-Arbeit in Italien gang und gäbe ist, würde sie in anderen Ländern zu großer Irritation führen. Während Gewerkschaften beispielsweise in Skandinavien bereits die Mitgliedschaft und neue Serviceleistungen für Selbstständige anbieten, werden Polen und Serbien hierfür erst ihr Arbeitsrecht ändern müssen.*

*Für ganz Europa gilt, dass noch viel mehr Wissen über die neuen Beschäftigungsformen nötig sein wird, um den Wandel adäquat zum Schutz der Beschäftigten mitgestalten zu können.*

Sigrid Schraml  
Generalsekretärin

# Digitalisierung der Arbeitswelt im Fokus des EZA-Netzwerks

Seit einigen Jahren wird über die Digitalisierung der Arbeitswelt gesprochen und geforscht. Aber nicht nur das: die Einführung digitaler Techniken geschieht bereits in vielen Bereichen und verändert sowohl die Gesellschaft als auch die Wirtschaft und die Arbeitswelt tiefgreifend:

Da werden in vielen Maschinen, Motoren und technischen Geräten unzählige Sensoren verbaut, die Laufzeiten und Verschleiß messen und diese über Internet melden, um einfacher und zielgenauer warten zu können.

Da werden Warenströme in der ganzen Welt erfasst und gesteuert und können überall und zu jeder Zeit nachverfolgt werden.

Komplexe Daten in gigantischen Mengen können rasend schnell gesammelt, ausgewertet und kommerziell genutzt werden. „Big Data“ ist das Schlagwort für dieses Phänomen. Daten, so wird es beispielsweise vom Österreichischen Zentrum für Arbeitnehmerbildung (ÖZA) beschrieben, sind der Rohstoff des 21. Jahrhunderts.

## Wandel der Arbeitswelt

Dies alles verändert die Arbeitswelt. Berufe verschwinden, viele Tätigkeiten wandeln sich und neue Berufe entstehen. Aber auch die Art und Weise, wie Arbeitnehmer in einer immer stärker digitalisierten Arbeitswelt tätig sind, ist vielfältigen Veränderungen unterworfen. Viel bewegt sich in den Arbeitsbeziehungen: Crowdworking, bei dem Arbeitnehmer ihre Arbeitskraft über Internetplattformen zum geringstmöglichen Preis in Konkurrenz mit anderen Arbeitnehmern anbieten, ist so eine neue Form. Zahlreiche weitere, von herkömmlichen Arbeitsbeziehungen abweichende Beschäftigungsformen, spielen dabei eine immer bedeutendere Rolle. Zum Teil wurden sie zwar auch schon vor der jüngsten Digitalisierungswelle eingesetzt, rücken aber in deren Zuge stärker in den Mittelpunkt. Andere Beschäftigungsformen entstehen neu: so gibt es mittlerweile Unternehmen, die sich zusammen mit anderen Arbeitgebern einen oder mehrere Arbeitnehmer „teilen“.

## EZA-Projekt koordinierungen

All diese Entwicklungen und Trends werden auch im EZA-Netzwerk thematisiert und eine Reihe von Initiativen sind auf dem Weg. In eigenen Projekten beschäftigen sich derzeit 16 EZA-Partner mit unterschiedlichen Aspekten von Digitalisierung – mehr als doppelt so viele wie im Vorjahr. Daher hat EZA dazu zwei Projektkoordinierungen auf den Weg gebracht, mit deren Hilfe die jeweiligen Partner vernetzt und die Ergebnisse weitergeben werden.

Zwei grundsätzliche Linien lassen sich – wenn es um die Wirkungen von Digitalisierung geht – beobachten:

Einerseits ist Digitalisierung im betrieblichen Alltag angekommen, ist sichtbar und spürbar am Arbeitsplatz einer zunehmenden Zahl von Arbeitnehmern. Dies wirft viele Fragen in Bezug auf die Arbeitsbeziehungen, die Entlohnung, die Arbeitsbedingungen, den Gesundheitsschutz und die Sicherstellung und Vertretung von Arbeitnehmerrechten auf. Unter der Überschrift „Digitale Arbeitswelt – technologische Entwicklungen und Veränderungen am Arbeitsplatz“ greift eine der beiden Koordinierungen all diese Fragen auf.

Andererseits wird immer deutlicher, wie tief die Nutzung digitaler Technik auch den Alltag des Einzelnen verändert, aber auch in die gesamte Gesellschaft eingreift. Die flächendeckende Nutzung von Smartphone und Internet wandelt nicht nur das Arbeitsleben, sondern auch Familienleben, Freizeitverhalten, Mobilität und Bildung. Den Wert menschlicher Arbeit umfassender zu bestimmen und neue Möglichkeiten zu überdenken, wie Einkommen für diejenigen erwirtschaftet werden kann, deren Arbeitsplätze durch Digitalisierung vollständig beseitigt werden, stellt eine große gesellschaftliche Herausforderung überall in Europa dar. Diesem Anliegen widmet sich die andere EZA-Projekt koordinierung „Auswirkungen der digitalen Arbeitswelt auf das Leben der Arbeitnehmer und ihrer Familien – sozialethische Überlegungen“.

## Wissenschaftlich-praktisches Bildungsprojekt

In einem wissenschaftlich-praktischen Bildungsprojekt hatte EZA bereits im Bildungsjahr 2016/2017 zusammen mit dem von ÖZA beauftragten Forschungs- „Institut für höhere Studien“ (IHS) und fünf Bildungspartnern aus dem EZA-Netzwerk wissenschaftliche Erkenntnisse in entsprechende Seminare eingebracht und dieses Wissen mit Erfahrungen aus der Praxis von Arbeitnehmerorganisationen angereichert. Daraus ist ein Forschungsbericht entstanden, der unter dem Titel „Digitale Arbeitswelt“ bei EZA veröffentlicht wird. Diese Arbeit gibt einen Einblick in die wichtigsten Digitalisierungsphänomene, beschreibt die grundlegenden Forschungen zum Thema und die jeweils verwendeten wissenschaftlichen Grundthesen und Ansätze und gibt Empfehlungen, insbesondere für das Handeln von Arbeitnehmerorganisationen.

Obwohl die „Digitale Revolution“ bereits in vollem Gange ist und bereits jetzt massiven Einfluss auf uns ausübt, wird der Einsatz entsprechender Techniken auch in den kommenden Jahren rasant fortschreiten und Arbeitnehmerorganisationen herausfordern. EZA wird diesen Prozess mit seiner Bildungsarbeit weiter begleiten. Norbert Klein ■

## Moderne Arbeitszeitpolitik im Zeichen der Digitalisierung aus Sicht der DGB-Gewerkschaften

In den letzten Jahren hat sich um die Frage, wie Arbeit der Zukunft aussehen wird, eine lebhafte Debatte entsponnen. Im Fokus stehen dabei die Möglichkeiten, Auswirkungen und Gestaltungsanforderungen, die sich insbesondere durch die Digitalisierung ergeben.

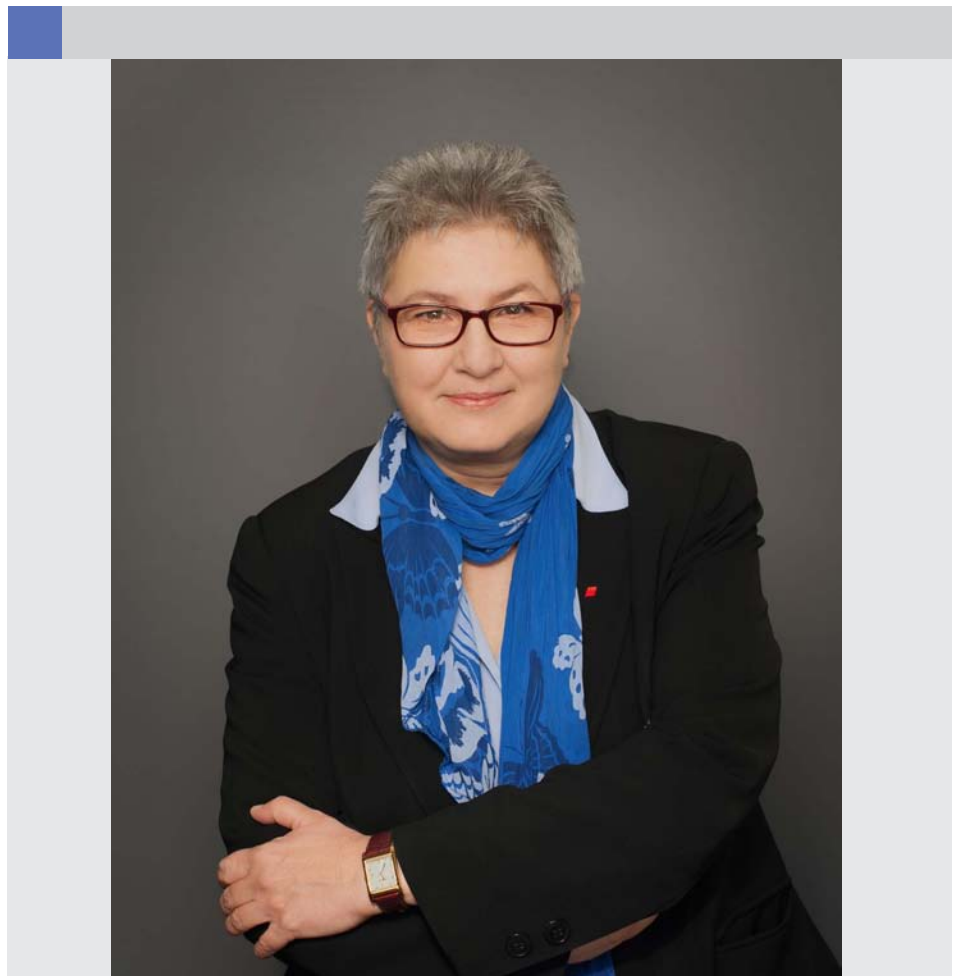
Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften führen diese Debatte offen und offensiv. Die viel zitierten Chancen und Risiken für die Arbeit der Zukunft stehen dabei nicht bedingungslos nebeneinander. Unser Anspruch ist, die Chancen für die Beschäftigten zu nutzen und die Risiken zu minimieren. Wir wollen für die Beschäftigten gute Arbeit im digitalen Zeitalter. Damit machen wir deutlich, dass es auch in Zukunft Arbeit gibt.

Wir gehen nicht davon aus, dass sich worst-case-Szenarien realisieren, die einen Wegfall von 47 Prozent der Arbeitsplätze prognostizieren. Es werden – wie bei jedem strukturellen Wandel zuvor – Arbeitsplätze wegfallen, aber auch neue entstehen.

Obwohl es noch Arbeitsforschung braucht, sind wir uns aber in einem sicher: Durch fortschreitende Technisierung und neu organisierte Arbeitsprozesse werden sich Arbeitsprofile und Anforderungen an die Beschäftigten, verändern. Ob die Chancen für höherwertige Arbeitsplätze und bessere Arbeitsbedingungen realisiert werden können, liegt an der Ausgestaltung der wesentlichen Erfolgsfaktoren Tarifbindung und Mitbestimmung für Flexibilität, Qualifizierung und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Im Kern der Debatte geht es um Arbeitszeiten und Ressourcen. Vor allem Flexibilität und Arbeitszeit, aus Arbeitgebersicht die Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes, sind wesentliche Interessenskonflikte zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten, die wir lösen müssen.

Gute Arbeit im digitalen Zeitalter entsteht nur, wenn Flexibilität – vor allem bei Arbeitszeiten – beiden Seiten dient: Arbeitgebern und Beschäftigten. Bislang hat die Flexibilisierung jedoch tenden-



**Elke Hannack**

Elke Hannack, geboren 1961 in Gladbeck, studierte evangelische Theologie in Münster und arbeitete neben dem Studium als Packerin und Verkäuferin im Einzelhandel. Sie wurde in dieser Zeit Mitglied der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), engagierte sich als Betriebsratsvorsitzende und Gesamtbetriebsratsvorsitzende und war Mitglied der großen Tarifkommission der HBV.

Elke Hannack ist seit 1. Juni 2013 stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), seit 2011 stellvertretende Bundesvorsitzende der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) und seit Dezember 2014 Mitglied des CDU-Bundesvorstands.

Beim DGB ist sie verantwortlich für die Ressorts Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik, Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik, Jugend- und Jugendpolitik, Bildungspolitik und Bildungsarbeit sowie Organisationspolitik, Service und IT.

ziell zu einer Verlängerung der Arbeitszeiten geführt. Vollzeitbeschäftigte arbeiten mit 43,5 Stunden knapp fünf Stunden über der durchschnittlich, tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit.

Insgesamt leisten die Beschäftigten fast zwei Milliarden Überstunden im Jahr. Davon wird knapp die Hälfte nicht bezahlt. Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass jede



geleistete Überstunde bezahlt oder mit Freizeit ausgeglichen werden muss. Der Wert von Arbeit darf nicht verfallen.

Auch die Arbeit am Abend oder Wochenenden ist gestiegen. Mehr als ein Viertel der Beschäftigten arbeitet oft zu ungünstigen Lagen. Zudem ist Schichtarbeit auf 20 Prozent gestiegen. Fast jede(r) Zehnte arbeitet regelmäßig nachts, fast ebenso viele auf Abruf. Mit der Digitalisierung kommt hinzu, dass die Verfügbarkeits-erwartungen der Arbeitgeber zunehmen. Fast ein Viertel der Beschäftigten müssen in der Freizeit oft erreichbar sein. Damit nehmen auch die psychischen Belastungen zu. Die technischen Möglichkeiten zum orts- und zeitflexibleren Arbeiten können dagegen nur bedingt im Interesse der Beschäftigten genutzt werden. Sie müssen zwar oft „always on“ sein, haben aber nur bedingt die Möglichkeiten, von unterwegs oder im home office zu arbeiten. Deshalb wollen und müssen wir mobile Arbeit regeln. Der Anspruch, von unterwegs zu arbeiten, gehört für uns genauso dazu wie ein Recht abzuschalten.

Ein weiterer Aspekt der Arbeitszeitdebatte ist, dass viele Beschäftigte oft nicht zwischen Teilzeit und Vollzeit wechseln oder über die Lage der Arbeitszeit mitentscheiden können. Viele würden ihre Arbeitszeit gerne reduzieren, einige – vor allem teilzeitbeschäftigte Frauen – würden gern länger arbeiten. Wunsch und Wirklichkeit liegen noch weit auseinander.

Neben der Frage der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigt die Forschung, dass die Arbeitszeitgestaltung einen erheblichen Einfluss auf die Gesundheit hat. Lange und prekäre Arbeitszeiten sowie mangelnde Mitsprache wirken sich negativ aus. Die massive Zunahme von psychischen Belastungen und Erkrankungen der Beschäftigten zeigt, dass der Status Quo keineswegs zufriedenstellend ist.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten stärken. Probleme der Vereinbarkeits- und Gesundheitsfragen lösen sich nicht plötzlich in Luft auf, nur weil Digitalisierung mehr Möglich-

keiten für Flexibilität gibt. Mehr Souveränität – also größere Freiheiten – brauchen ein stärkeres Verhandlungsmandat für Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte und natürlich auch für die Einzelnen.

Nötig ist daher ein neuer Rechtsrahmen für die Ermöglichung neuer Spielräume. Mehr Selbstbestimmung gelingt am besten durch bessere Rechte, tarifliche Lösungen und mitbestimmte Arbeitszeitarrangements in den Betrieben und Verwaltungen. Das bedeutet aber auch, dass wir unsere Mitbestimmungsrechte nicht nur stärken, sondern stärken und modernisieren müssen, um durchsetzungsstark für Arbeit der Zukunft zu sein.

Gleichzeitig sollte der Arbeitsschutz für die Beschäftigten erneuert werden. So kann gewährleistet werden, dass Flexibilität beiden Seiten zu Gute kommt. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind und bleiben gute Arbeit und gute Arbeitsbedingungen auch für die Arbeit der Zukunft elementare Handlungsfelder.

Elke Hannack ■

## Neue Wege in der Bildungsarbeit – EZA/NBH-Seminar in Herzogenrath

Unter dem Titel „Neue Wege gehen – neue Methoden wirksam in der Bildungsarbeit einsetzen“ trafen sich Bildungsverantwortliche von EZA-Mitgliedsorganisationen aus neun Ländern Ende Juni 2017 im Nell-Breuning-Haus in Herzogenrath/Deutschland.

Im Kurs wurden zunächst theoretische Grundlagen zu Bildung, ihrer geschichtlichen Entwicklung, ihrem Sinn und Zweck, ihren Akteuren und Formen angegangen. Mit dem Sozialwissenschaftler Prof. Ulrich Deller von der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen wurde hierzu ein Überblick geschaffen und besonders die Veränderungen des Lernens und Lehrens durch Internet und Smartphone in den Blick genommen. Diese neuen Technologien erweitern sowohl beim Lernen als auch beim Lehren die Möglichkeiten in der formalen Bildung (Schule/Universität), in der non-formalen (außerschulischen) und auch der informellen (individuellen, ungesteuerten) Bildung.



Aus Bulgarien, Mazedonien, Litauen, Rumänien, der Slowakei, Serbien, Slowenien, Deutschland und Belgien kamen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Seminars „Neue Wege gehen – neue Methoden wirksam in der Bildungsarbeit einsetzen“, das im Juni 2017 in Herzogenrath, Deutschland, stattfand.

Im Werkstatt-Teil des Kurses mit der Leiterin der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Technischen Hochschule Köln, Ilona Matheis M.A., ging es darum, Bildungsmaßnahmen so anzulegen, dass die vermittelten Lerninhalte gut aufeinander aufbauen und so gestaltet sind, dass erworbenes Wissen später wirksam abgerufen und eingesetzt

werden kann. Dies erfordert unter den besonderen Bedingungen europäischer Seminare mit unterschiedlichen Sprachen, Teilnehmer-Herkünften und Lernbedürfnissen starke Aufmerksamkeit. Außerdem wurden aktivierende Methoden und Techniken vorgestellt, die neue Dynamiken für das Lernen bewirken können und – auch in europäischen Bil-

dungsveranstaltungen – einfach einzusetzen sind.

In einer Planungssimulation konnten die Teilnehmer auch eigene Seminarvorhaben mit Inhalten, Seminarabläufen und Zielen einbringen und entsprechende Methoden auswählen. Die vorgestellten Planungen wurden dann mit der Exper-

tin beraten und weitere Anregungen gegeben.

Im Kurs wurde klar, dass es oft möglich ist, Neuerungen auszuprobieren und aktivierende Methoden einzusetzen, ohne dafür erprobte Seminarkonzepte komplett über Bord werfen zu müssen.

Weitere Lernfelder, die EZA für sein Kursangebot in den Blick nimmt, werden die Frage nach Teilnehmerprofilen und Teilnehnergewinnung ebenso sein wie Moderatorentaining. *Norbert Klein* ■

## Professor Jozef Pacolet von HIVA emeritiert



Prof. Dr. Jozef Pacolet bei seiner Abschiedsvorlesung zum Thema „Wachstum und Verteilung. Die Lukas-Option“ am 18. September 2017 in Löwen, Belgien

**M**akroökonomien, die die Erhaltung unseres Wohlfahrtsstaats befürworten, sind eher selten. Deshalb nutzten das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA) und seine Mitgliedzentren das Wissen und die Forschung von Prof. Dr. Jozef Pacolet von HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving der Katholischen Universität Löwen sehr dankbar in ihrer Bildungsarbeit auf europäischer Ebene.

Bereits vor 25 Jahren stieß Pacolet im Rahmen des EZA-Bildungsprogramms „Europäischer Sozialer Dialog“ ein Projekt an, dessen Ziel es war, die Entwicklung des Wohlfahrtsstaats in Europa zu untersuchen und alle fünf Jahre eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme hiervon zu machen. Hierzu begründete er ein europaweites Netzwerk von Forschungsinstituten und Experten, die in den von HIVA mit EZA durchgeführten Konferenzen jeweils aktuelle Veränderungen in den Systemen der sozialen Sicherheit in Euro-

pa nachzeichneten und dabei wesentliche Einflussfaktoren wie die Erweiterung der Europäischen Union, die demographischen Veränderungen und die Einschnitte, die sich durch die Austeritätspolitiken im Gefolge der Finanz- und Wirtschaftskrise ergaben, untersuchten. Im aktuellen Bildungsjahr von EZA begleitet Pacolet eine Seminarreihe zum Thema „Strategien europäischer Institutionen – die Europäische Säule sozialer Rechte“, in deren Zentrum der Status quo der sozialen Sicherheit in Europa steht.

In seiner Abschiedsvorlesung anlässlich seiner Emeritierung am 18. September 2017 widmete sich Pacolet dem Thema „Die Bezahlbarkeit der Renten“. Zentral in seiner Vorlesung war die Lukas-Option: „Gebt, so wird Euch gegeben“. Hintergrund ist die momentane intensive Debatte über die Altersrente in Pacolet's Heimatland Belgien. Professor Pacolet schlägt eine Neubewertung der ersten Säule der Altersvorsorge als Lösung für

die instabile zweite und dritte Säule vor. Und hat er keine Angst zu sagen, dass die Arbeitnehmer mehr Beiträge werden zahlen und länger werden arbeiten müssen. Er ermahnte allerdings auch die Arbeitgeber zu ihrer Verantwortung, ältere Arbeitnehmer länger in Beschäftigung zu halten.

EZA dankt Jozef Pacolet für die jahrzehntelange ausgezeichnete und fruchtbare Zusammenarbeit und hofft, dass sie trotz der Emeritierung weiter fortbesteht!

*Esmeralda Van den Bosch*

und *Matthias Homey* ■

## 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

*Sigrud Schraml (verantw.), Matthias*

*Homey, Norbert Klein, Victoria*

*Znined, Esmeralda Van den Bosch*

### Gestaltung und Satz

*HellaDesign, Emmendingen*

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

### Fotos

*EZA, DGB, NBH, HIVA*

### Erscheinungsweise

*Jährlich 4 Ausgaben*



Diese Publikation wird von  
der Europäischen Union  
finanziell unterstützt.