EZA MAGAZINE

DOSSIER: IM SCHNECKENTEMPO RICHTUNG GLEICHBERECHTIGUNG

DOSSIER: EIN JAHR CORONA – EIN JAHR DIGITALISIERUNGSSCHUB

BREXIT UND DIE SOZIALEN FOLGEN

AUSGABE 1/2021

Liebe Leser:innen, liebe Kolleg:innen,

vielleicht kennt die/der eine oder andere unter Ihnen den Film „Die göttliche Ordnung“. Er beschreibt beklemmend, entlarvend, bisweilen humoristisch den gesellschaftlichen Prozess zur Einführung des Frauenwahlrechts 1971 in der Schweiz. Ja, Sie lesen richtig. 1971! Viele Errungenschaften der Gleichstellung zwischen Frau und Mann sind noch nicht sehr alt. Als ich geboren wurde, waren Ehefrauen in Deutschland gesetzlich verpflichtet, den Haushalt zu führen; Ehemänner konnten ihren Ehefrauen verbieten, eine Arbeit aufzunehmen.

Diese Ausgabe unseres EZA-Magazines widmet sich schwerpunktmäßig Fragen der Gender-Gerechtigkeit.

Der Zeitpunkt ist kein Zufall: der 8. März ist der internationale Frauentag. Auch in der EU gibt es in dieser Hinsicht noch viel zu tun. An der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern wird die Diskriminierung wohl am deutlichsten. Der europäische Gender-Pay-Gap liegt bei 14,1%. Verdienen Männer 1 €, müssen sich Frauen im Schnitt mit 86 Cent begnügen. Symbolisch betrachtet arbeiteten im Jahr 2020 Frauen somit ab dem 10. November im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen umsonst!

Die Gründe für den Gender-Pay-Gap sind vielfältig und hinlänglich bekannt. Dennoch hat sich bislang viel zu wenig zum Besseren bewegt. Gerade einmal um 1% hat sich der Gender-Pay-Gap in den vergangenen 8 Jahren verringert. In diesem Tempo müssten Frauen weitere 84 Jahre auf ihre Gleichbehandlung warten!

Vor einem Jahr hat die Europäische Kommission ihre Gender Equality Strategy 2020-2025 vorgelegt. Ein Jahr später konkretisiert sie nun diese Strategie mit ihrem Vorschlag für eine Richtlinie zur Entgelttransparenz. Bindende Regeln sollen dazu führen, dass Diskriminierung offengelegt wird und damit auch wirksam bekämpft werden kann. Über die genaue Ausgestaltung der vorgeschlagenen Instrumente wird sicherlich im Detail noch zu diskutieren sein. Dennoch ist der Vorschlag ein Schritt in die richtige Richtung. Dass Papier geduldig ist und Gesetze auch durchgesetzt werden müssen, um Wirkung zu entfalten, zeigt hingegen die Tatsache, dass wir im Jahr 2021 in der EU immer noch über das Thema reden, obwohl gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit seit 1975 in der EU gesetzlich verankert ist. Es wird an der europäischen Gesellschaft als Ganzes liegen, Stereotypen und überalterte Machtstrukturen zu überwinden und damit zu zeigen, dass Gender-Ungleichheit keine göttliche Ordnung ist – ganz im Gegenteil! Sie widerspricht grundlegend der Idee Gottes von Frau und Mann als Abbild Gottes.

Sigrid Schraml
Generalsekretärin

INHALT

4–13
DOSSIER: IM SCHNECKENTEMPO RICHTUNG GLEICHBERECHTIGUNG:

Gender-Equality-Index: Ein Europa der Ungleichheit

Interview: Professorin Yvonne Benschop über Ursachen und Folgen von Ungleichheit

Vorstellung: Die EZA-Plattform IPEO plant eine groß angelegte Datensammlung über Ungleichheit

14–17
DOSSIER: EIN JAHR CORONA – EIN JAHR DIGITALISIERUNGSSCHUB:

EZA goes Online-Seminar: Ein Überblick

Erfahrungsbericht: Das Jahr 2020 im Nell-Breuning-Haus

18
BREXIT UND DIE SOZIALEN FOLGEN:

Kevin Flanagan über die aktuelle Situation beim St. Antony’s Centre in Großbritannien

20
IMPRESSUM

EIN EUROPA DER UNGLEICHHEIT

Das Thema Gleichstellung der Geschlechter ist ein zentrales Anliegen für EZA. Das Startseminar des Bildungsjahres 2020/21 hat dieses Thema auf die Agenda gesetzt.

Im EZA-Magazine wollen wir in einem speziellen Dossier noch ein wenig tiefer in die Thematik eintauchen – nicht zuletzt deswegen, weil gerade die COVID-19-Krise einige Fortschritte in Sachen Gleichstellung rückgängig zu machen droht.

TEXT: Lukas Fleischmann
BILD: Shutterstock

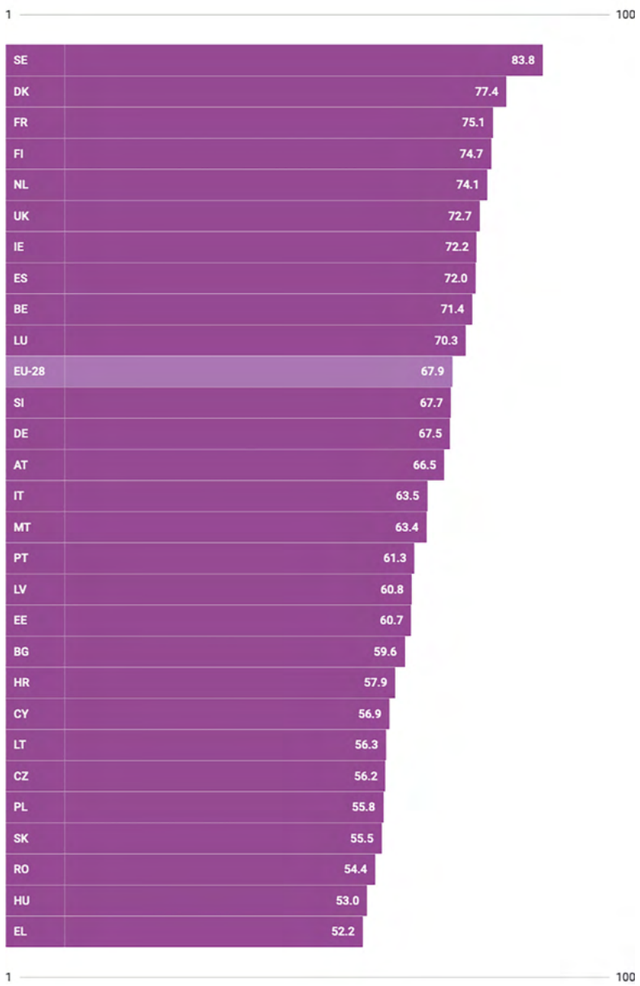
Wir stellen Ihnen Zahlen und Statistiken zum Thema Ungleichheit vor und reden mit einer Wissenschaftlerin über verschiedene Aspekte von Ungleichheit. Außerdem präsentieren wir eine Initiative der EZA-Plattform IPEO (International Platform for Equal Opportunities).

Dass die COVID-19-Pandemie Errungenschaften in Sachen Gleichstellung bedroht, ist eine der zentralen Aussagen der im Dezember 2020 von EUROFOUND dazu veröffentlichen Studie (vgl. ebenso EZA-Magazine 2/2020). Gleichzeitig startete die EU-Kommission die „Gender Equality Strategy 2020-2025“, deren Ziel eine signifikante Verbesserung der Geschlechtergleichheit bis 2025 ist. Diese beinhaltet ambitionierte Ziele, wie das Ende der geschlechtsspezifischen Lohngefälle oder ein Geschlechtergleichgewicht in Entscheidungsprozessen und in der Politik. Behält das European Institute for Gender Equality (EIGE) aus Vilnius recht, so würde die EU allerdings bis 2080 brauchen, um eine völlige Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, wenn die Anstrengungen der Politik und Zivilgesellschaft im gleichen Tempo wie bisher verlaufen.

IM SCHNECKENTEMPO RICHTUNG GLEICHSTELLUNG

Das European Institute for Gender Equality (EIGE) in Vilnius hat im Oktober des vergangenen Jahres die fünfte Ausgabe des Gleichstellungsindexes präsentiert. Dieser Index gilt als wichtiger Bestandteil zur Überwachung der Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter in der EU. Gemessen wird eine Reihe von Indikatoren in den Bereichen Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit. Er umfasst zwei weitere Bereiche: Gewalt und sich überlagernde Ungleichheiten.

TEXT: Lukas Fleischmann
GRAFIKEN: European Institute for Gender Equality (Index 2019)

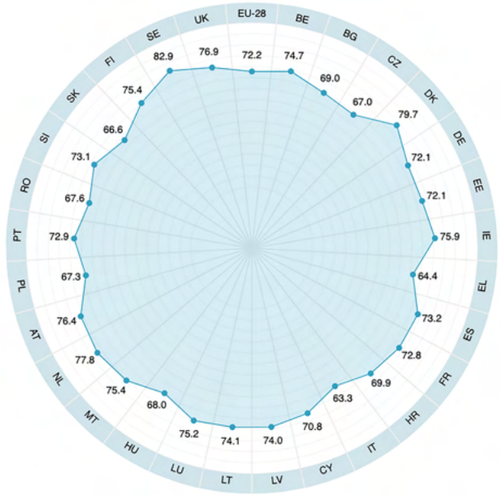


GESAMTÜBERSICHT

In der Gesamtübersicht schneidet Schweden in Sachen Gleichstellung mit einem Gesamtwert von 83,8 von 100 am besten ab. Schlusslicht in der Übersicht ist Griechenland vor Ungarn und Rumänien mit Gesamtwerten von knapp über 50. Der EU-Durchschnitt beträgt 67,9. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass nach der Rechnung des EIGE die EU rund 60 Jahre von einer völligen Gleichstellung der Geschlechter entfernt ist – sollte das bisherige Tempo beibehalten werden.

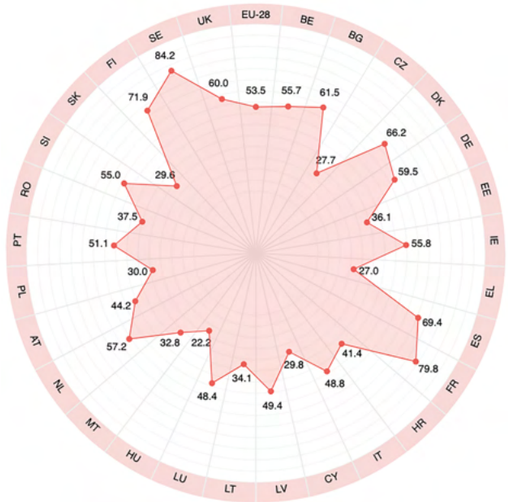
THEMENBEREICH ARBEIT

Der Index zum Themenbereich Arbeit unterscheidet zwischen allgemeiner Teilhabe am Arbeitsleben und Aufteilung und Qualität der Arbeit. Dabei fällt auf, dass Frauen nur geringfügig weniger am Arbeitsleben teilnehmen, allerdings die Qualität und Aufteilung der Arbeit zu einer starken Ungleichheit führen. Schweden liegt auch hier im Ranking an der Spitze, Italien landet auf dem letzten Platz. Die aktuelle Gender-Pay-Gap beträgt in der EU derzeit 14,1 Prozent im Mittel. Im Durchschnitt verdienen also Frauen 14,1 Prozent weniger für die gleiche Arbeit als Männer.



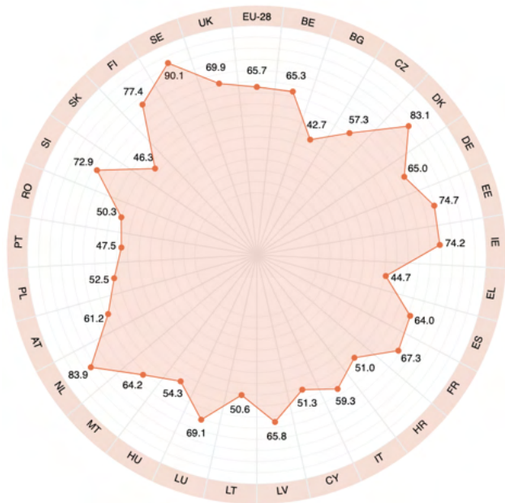
THEMENBEREICH POWER

Diese Grafik veranschaulicht den Index in Bezug auf „Power", also Macht und Einfluss. Die Zahlen kombinieren Subindizes, die in die Bereiche der politischen, ökonomischen und sozialen Macht aufgegliedert sind. Hier fallen vor allem zwei Ausreißer auf: Schweden und Frankreich. Beim Subindex der ökonomischen Macht liegt Frankreich weit vorn. Schlusslicht ist Ungarn mit gerade einmal 22,2 von 100 Punkten. In diesem Bereich erfahren Frauen die größte Ungleichheit. Nur 53,5 von 100 Punkten erreicht die EU im Durchschnitt.



THEMENBEREICH ZEIT

Aufgeteilt ist dieser Index der zeitlichen Ungleichheit in die Subindizes Zeitaufwand für Aktivitäten in der häuslichen Pflege und für soziale Aktivitäten. Er veranschaulicht, inwieweit Frauen bei häuslichen und sozialen Aktivitäten Ungleichheit erfahren, weil sie im Schnitt mehr Zeit dafür aufwenden müssen. Spitzenreiter in Sachen Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf Zeit ist auch hier Schweden mit großem Abstand zu Dänemark und den Niederlanden. Bulgarien landet in diesem Index auf dem letzten Platz.



„ES IST BEZEICHNEND, DASS SELBST EIN SEKTOR, IN DEM ÜBERWIEGEND FRAUEN BESCHÄFTIGT SIND, IMMER NOCH VON MÄNNERN BEHERRSCHT WIRD.“

PROFESSORIN YVONNE BENSCHOP

Professorin Yvonne Benschop über Ungleichheit am Arbeitsplatz, die daraus resultierenden Gefahren und wie Politik und Gesellschaft gegensteuern können.

INTERVIEW: Lukas Fleischmann
BILDER: Professorin Yvonne Benschop

EZA: Der Index des European Institute for Gender Equality (EIGE) malt ein eher düsteres Bild in Sachen Gleichstellung der Geschlechter. Die Jahre 2020 und 2021 scheinen aufgrund der Pandemie, von der Frauen überproportional betroffen sind, keine wesentliche Verbesserung zu bringen. Bevor wir näher auf die Gründe eingehen, sollten wir vielleicht klären, was Geschlechterungleichheit eigentlich bedeutet. Können Sie uns Beispiele nennen, an die man vielleicht gar nicht erst denken würde?

Yvonne Benschop: Geschlechterungleichheit bezieht sich auf die systemischen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Bezug auf Macht und Kontrolle über Ziele, Ressourcen und Ergebnisse in der Gesellschaft und in Organisationen. Sie hängt sowohl mit den Positionen von Frauen, Männern und nicht-binären Menschen als auch mit den unterschiedlichen Deutungen von Männlichkeit und Weiblichkeit zusammen. Geschlechterungleichheit ist nicht nur eine Frage des Geschlechts, sondern immer auch eine Frage des Geschlechts in Überschneidung mit anderen relevanten sozialen Kategorien wie Klasse, Ethnizität, Alter, Sexualität und (Nicht-)Behinderung. Auch heute, im Jahr 2021, kommen multiple Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zum Tragen. Sie sind in Arbeitsmarktstatistiken und Zahlen zur Lohnlücke offensichtlich. Aber auch informelle Kontakte resultieren beispielsweise tendenziell in Ungleichheiten. Menschen, die Macht haben, vernetzen sich informell mit Menschen, die ihnen ähnlich sind, weil sie bei ihrer Arbeit Gelegenheit haben, ihnen gleichgestellte Menschen zu treffen und sie Kontakt zu ihnen suchen. Die Wahrscheinlichkeit ist hoch, dass die Informationen und die soziale Unterstützung in diesen Netzwerken nur in den Kreisen hochgebildeter, weißer Cis-Männer bleiben, was es ihnen leichter macht, alle Chancen für sich zu behalten.

EZA: Obwohl die Mehrheit der Beschäftigten im Gesundheitssektor weiblich ist, wurden die Entscheidungen über die Strategie zur Bekämpfung der Pandemie überwiegend von Männern getroffen. Was sagt uns das über die Ungleichheit der Geschlechter?

Yvonne Benschop: Es sagt uns, dass die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern nicht der Vergangenheit angehört und kein Problem ist, das wir überwunden haben, auch wenn wir vielleicht gerne glauben würden, dass es so ist. Es ist bezeichnend, dass selbst ein Sektor, in dem überwiegend Frauen beschäftigt sind, immer noch von Männern beherrscht wird. Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist aber nicht nur ein Problem der Repräsentation von Frauen, es geht um viel mehr. Es hat mit Normen zur Arbeit und den Beschäftigten zu tun, mit Normen, die Pflegearbeit als typisch weibliche Arbeit und Frauen als ideale Pflegekräfte darstellen. Auf der anderen Seite wird in der Pandemie auch auf die überlegenen Führungsqualitäten von Frauen verwiesen. Es herrscht also nicht überall nur Geschlechterungleichheit.

„GESCHLECHTERUNGLEICHHEIT BEZIEHT SICH AUF DIE SYSTEMISCHEN UNGLEICHHEITEN ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN IN BEZUG AUF MACHT UND KONTROLLE ÜBER ZIELE, RESSOURCEN UND ERGEBNISSE IN DER GESELLSCHAFT UND IN ORGANISATIONEN.“

EZA: Einer der Hauptgründe für die Ungleichheit der Geschlechter im Jahr 2021 ist – laut dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen – Segregation in der Bildung. In einigen Ländern wie Deutschland und den Niederlanden hat sich die Situation seit 2010 sogar noch verschlechtert, was bedeutet, dass es für Mädchen und junge Frauen noch schwieriger ist, die gleiche Bildung zu bekommen, vor allem in den MINT-Bereichen. Was sind die Gründe dafür?

Yvonne Benschop: Bildung ist sicherlich ein Faktor für Ungleichheit, und Segregation in der Bildung trägt nicht dazu bei, der Gleichstellung näherzukommen. Das ist aber eine Frage der horizontalen Segregation, also der Aufteilung über die verschiedenen Sektoren. Die vertikale Segregation, d. h. die Unterschiede im Niveau, zeigt etwas anderes. Wir beobachten, dass mehr Frauen als Männer einen Hochschulabschluss erwerben und sie in Bezug auf die Noten und die Studiendauer besser abschneiden.

„DER FORTSCHRITT IN RICHTUNG GLEICHBERECHTIGUNG DER GESCHLECHTER IST IMMER EIN SEHR LANGSAMER PROZESS GEWESEN. MAN MUSS SCHON BEREIT SEIN, EINE HISTORISCHE PERSPEKTIVE EINZUNEHMEN UND EIN PAAR JAHRZEHNTE ZURÜCKZUBLICKEN, UM DIESEN FORTSCHRITT ZU SEHEN, UND VIELE UNGLEICHHEITEN BESTEHEN AUCH HEUTE NOCH. “

EZA: Im Gegensatz dazu haben Frauen ein höheres Risiko, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, müssen mehr unbezahlte Arbeit leisten, sind mehr für die Pflege von Angehörigen verantwortlich. Besonders während der Pandemie erleiden Frauen viel mehr negative Folgen als Männer. Besteht die Gefahr, dass die Fortschritte der letzten Jahre zunichte gemacht werden?

Yvonne Benschop: Der Fortschritt in Richtung Gleichberechtigung der Geschlechter ist immer ein sehr langsamer Prozess gewesen. Man muss schon bereit sein, eine historische Perspektive einzunehmen und ein paar Jahrzehnte zurückzublicken, um diesen Fortschritt zu sehen, und viele Ungleichheiten bestehen auch heute noch. Nicht alle Ungleichheiten sind als solche sichtbar, vor allem nicht für diejenigen in privilegierten Positionen. Und es besteht immer die Gefahr von Rückschlägen und Widerstand gegen die Gleichstellung der Geschlechter, also müssen wir auf der Hut sein, um die erreichten Fortschritte zu schützen.

EZA: Lassen Sie uns praktisch werden. Wie können Arbeitgeber mehr Gleichstellung in ihren Betrieben oder Organisationen erreichen? Welche Maßnahmen können ergriffen werden?

Yvonne Benschop: Es gibt keine schnelle Lösung oder ein Patentrezept, das allen Arbeitgebern helfen wird. Es ist harte Arbeit, Strukturen, Arbeitsabläufe, Normen und die Mentalität der Menschen zu verändern. Es hilft, wenn es ein klares Bestreben gibt, Veränderungen vorzunehmen, und eine Führungskraft oder ein Top-Team, das die Verantwortung übernimmt, sich explizit und dauerhaft für Geschlechtergleichstellung einzusetzen. Sie können dafür sorgen, dass es ein großzügiges Budget und eine Infrastruktur für die Gleichstellungsarbeit gibt, sodass ein maßgeschneiderter Gleichstellungsplan entworfen werden kann, um die spezifischen Gleichstellungsprobleme dieser Organisation anzugehen.

EZA: Wie kann gleicher Lohn für gleiche Arbeit erreicht werden und welche Rolle spielen Politik, Unternehmen und Arbeitnehmerorganisationen in diesem Prozess?

Yvonne Benschop: Das ist eines der zentralen Ziele, die noch erreicht werden müssen. Die Gesetze und Vorschriften für gleichen Lohn für gleiche Arbeit bestehen, aber sie werden nicht durchgesetzt. Die Regierungen müssen hier eine Rolle spielen, um diese Ungerechtigkeit auf die politische Agenda zu setzen. Arbeitnehmerorganisationen müssen darauf drängen und den Grundsatz in ihren Verhandlungen mit den Arbeitgebern zur Priorität machen. Es gibt Beispiele von Unternehmen, die ihre Verantwortung wahrnehmen und ihr Lohngefälle korrigieren, und diesem Beispiel kann und sollte gefolgt werden.

EZA: Ungleichheit beginnt zu Hause. Welche vorbildlichen Maßnahmen können innerhalb der eigenen Familie ergriffen werden? Wie können Männer die Gleichstellung der Geschlechter unterstützen?

Yvonne Benschop: Ungleichheit ist ein vielschichtiges Phänomen, das in der globalen Welt, in der Gesellschaft, am Arbeitsplatz und in unserem Privatleben wirkt. Für heterosexuelle Familien ist es wichtig, über die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zu Hause nachzudenken. Verhandlungen über die Arbeitsteilung werden vielleicht nicht als romantisch empfunden, sind aber notwendig für alle, die nicht in einer traditionellen Aufteilung enden wollen. Ein großzügiger Elternurlaub für junge Väter kann deren Beteiligung an der Kinderbetreuung von Anfang an erleichtern. Männer müssen die Freistellung in Anspruch nehmen und die Karriereambitionen ihrer Partnerin unterstützen und fördern, um ihren Teil zur Gleichstellung der Geschlechter beizutragen.

EZA: Vielen Dank für das Interview

Yvonne Benschop ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre und Organizational Behavior (Organisationsverhalten) an der Radboud-Universität Nijmegen in den Niederlanden. Sie leitet den Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre und den multidisziplinären Forschungsschwerpunkt „Gender and Power in Politics and Management“, in dem mehr als 20 Forscher:innen aus den Bereichen Betriebswirtschaftslehre, Politikwissenschaft, Volkswirtschaftslehre und Geographie sowie Planung und Umwelt zusammenarbeiten. Sie ist Gastprofessorin am Center for Gender in Organizations der Simmons School of Management, Boston, USA.

ENDLICH SICHTBAR: FRAUEN AUF DEM LANGEN WEG ZUR GLEICHBERECHTIGUNG

Die Internationale Plattform für Chancengleichheit (IPEO) startet ein Datenprojekt, um den Stand der Gleichberechtigung in verschiedenen Ländern des EZA-Netzwerks zu erfassen.

HEIDI RABENSTEINER, IPEO-VORSITZENDE (INTERNATIONAL PLATFORM FOR EQUAL OPORTUNITIES)

„ZWAR HAT DIE GESELLSCHAFT IN EUROPA SEIT DEM VERGANGENEN JAHRHUNDERT GRUNDLEGENDE SCHRITTE IN RICHTUNG GLEICHBERECHTIGUNG ZURÜCKGELEGT, JEDOCH MUSSTEN FRAUEN FÜR ERSTE ERFOLGE UND DEREN RECHTLICHE VERBRIEFUNG LANGE KÄMPFEN. “

TEXT: Lukas Fleischmann/Heidi Rabensteiner
BILD: Heidi Rabensteiner

Bozen – Der Weg zur Gleichberechtigung der Geschlechter bleibt auch im Jahr 2021 noch ein langer. Zwar hat die Gesellschaft in Europa seit dem vergangenen Jahrhundert grundlegende Schritte in Richtung Gleichberechtigung zurückgelegt, jedoch mussten Frauen für erste Erfolge und deren rechtliche Verbriefung lange kämpfen. Mit einem neuen Informationsprojekt macht die EZA-Plattform IPEO (International Platform for Equal Opportunities) auf die Geschichte und historische Entwicklung der gesetzlichen Gleichstellungsmaßnahmen in Ländern der EU aufmerksam. Die IPEO-Vorsitzende Heidi Rabensteiner lädt interessierte Organisationen ein, an dem Projekt teilzunehmen. „Wir haben bei den EZA-Seminaren gemerkt, dass es manchmal gar nicht so leicht ist, die Gleichberechtigung der Geschlechter über Landesgrenzen hinweg zu vergleichen, weil Geschichte und Traditionen der jeweiligen Länder ganz individuell ausfallen“, sagt Rabensteiner. „Daher wollen wir einen Rahmen erstellen, der uns genau das ermöglicht.“

Die Datensammlung soll nicht nur der Information dienen, sondern auch als Grundlage für künftige Handlungsempfehlungen. „Wer über seine Rechte und deren Ursprünge Bescheid weiß, kann diese auch selbstbewusst einfordern“, sagt die Südtirolerin Heidi Rabensteiner, die bereits die Datensammlung und einen historischen und datenbasierten Abriss für ihr Heimatland Italien erstellt hat. Ab September 2021 soll dieser veröffentlicht und um andere Länderberichte ergänzt werden. „Wir ermutigen alle unsere Mitgliedszentren, sich an der Erstellung der Dokumentation zu beteiligen“, sagt EZA-Generalsekretärin Sigrid Schraml. „Wir erhoffen uns davon eine wichtige Datengrundlage, die wir für unsere Bildungsarbeit im Arbeitnehmer:innen-Kontext nutzen können.“

Chancengleichheit muss endlich systemwirksam werden

Die Initiative will einen Beitrag auf dem Weg zur faktischen Gleichstellung leisten und soll Frauen ermutigen, in Unternehmen, Verbänden und Gewerkschaften dranzubleiben. „Im Sinne des Gender-Mainstreamings muss in der Gesellschaft das Bewusstsein für die strategische Bedeutung der Chancengleichheit gestärkt werden“, sagt Heidi Rabensteiner. Die IPEO bietet dazu bei der jährlichen Tagung und weiteren EZA-Projekten engagierten Frauen und Männern aus verschiedenen EU-Ländern ein Podium zum regelmäßigen Meinungsaustausch über die Entwicklung der Gleichstellungspolitiken im Arbeitsleben und in den sozialen Sicherungssystemen. Die Diskrepanz zwischen formaler Gleichstellung und tatsächlichen Arbeitsbedingungen wird dort unter anderem thematisiert – ebenso die Mehrfachbelastung der Frauen durch Kinderbetreuung und Versorgung älterer Familienmitglieder, die fehlende Anerkennung der „Systemwirksamkeit“ und die unzureichenden Rentenbeträge.

Information + Bewusstseinsbildung = Empowerment
„Der Einblick in andere Kulturräume und Rechtsordnungen ermöglicht ein spannendes Eintauchen in das Projekt Europa“, sagt Heidi Rabensteiner, „Es ist hilfreich zu erkennen, dass sich reale Problemstellungen in der Arbeitswelt, in der Familienorganisation und im sozialen Gefüge ähneln“.

Das Thema Chancengleichheit der Frauen auf dem Arbeitsmarkt – Auswirkungen der Corona-Pandemie und Perspektiven – ist zentrales Thema beim nächsten Seminar der IPEO, das voraussichtlich im Dezember 2021 stattfindet. Inhaltlich geht es um die Rolle der Frau während der Pandemie und eine befürchtete Retraditionalisierung ihrer Rolle auf dem Arbeitsmarkt. Ein genauerer Blick gilt außerdem den systemrelevanten Berufen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten. Weitere Infos finden Sie auf **www.eza.org.**

EIN JAHR CORONA – EIN JAHR DIGITALISIERUNGS-SCHUB

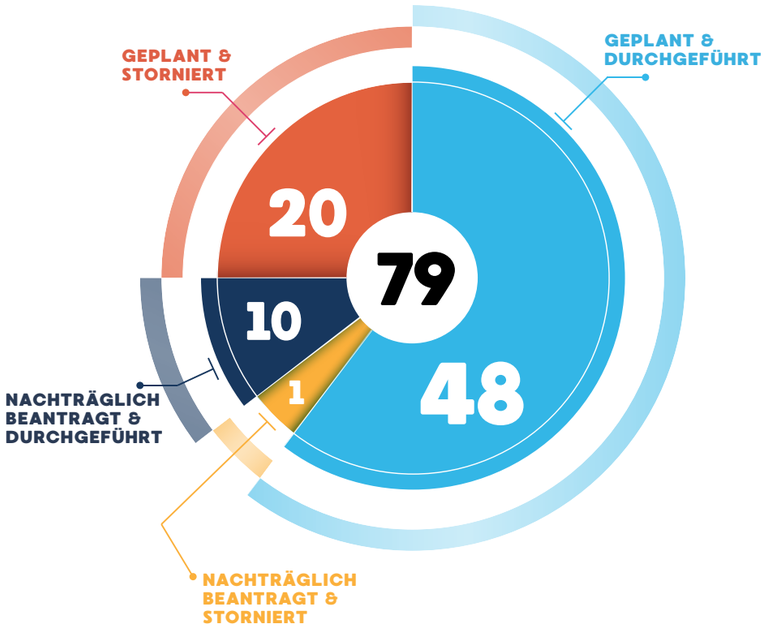
In der mehr als 35-jährigen Geschichte von EZA ist ein Bildungsprogramm noch nie so durcheinandergewirbelt geworden wie das Bildungsprogramm 2020/21, das durch die Corona-Krise bedingt ständig aktualisiert wurde. Doch das Ganze hat auch eine positive Seite: eine ungeahnte Welle der Digitalisierung.

TEXT: Lukas Fleischmann
BILD: iStock

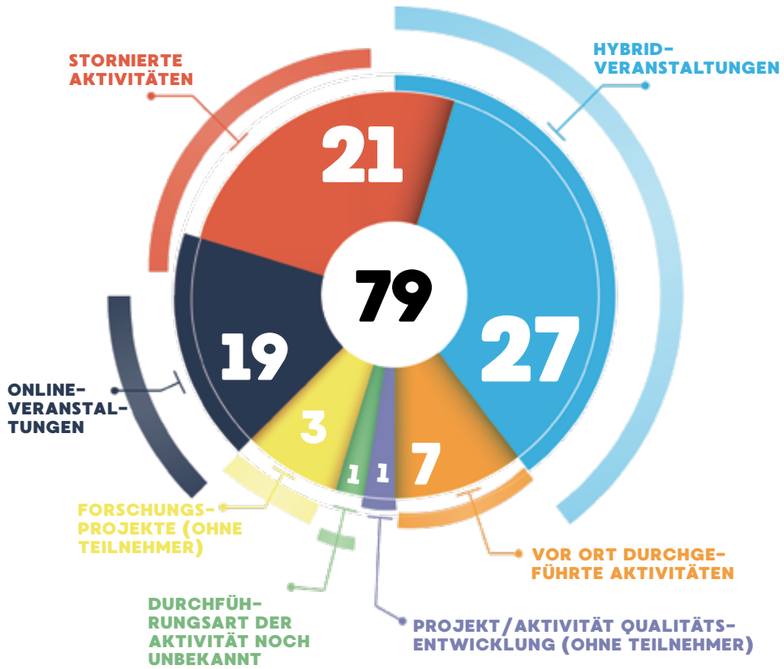
Das EZA-Netzwerk und seine Seminare leben von den persönlichen Kontakten und dem persönlichen Austausch. Die rund 70 Bildungsaktivitäten, die EZA jedes Jahr mit seinen Partnerorganisationen auf die Beine stellt, sind eine Möglichkeit, europäische Solidarität zu fördern und sich für Arbeitnehmerrechte in der EU und darüber hinaus einzusetzen. Durch die Krise wurde die Präsenzform über Monate hinweg unmöglich. Das stellte das Netzwerk vor Herausforderungen, auf die es hoffungsvolle Antworten gefunden hat. Fanden bislang alle Seminare als Präsenzveranstaltungen statt, konnten im vergangenen Bildungsjahr insgesamt 58 Bildungsaktivitäten zum größten Teil online oder in hybrider Form angeboten werden.

Dabei durchliefen sowohl das EZA-Sekretariat als auch die jeweiligen Mitgliedsorganisationen eine stetige Lernkurve, die die digitalen Kompetenzen der Kolleg:innen weitreichend stärkte.
Mittlerweile haben EZA und seine Mitgliedszentren Kompetenzen erworben, die es ermöglichen, mehrsprachige Seminare mit Teilnehmenden interaktiv zu gestalten. Gleichzeitig konnten Formate entwickelt werden, die nun eine hybride Form der Seminargestaltung erlauben. Außerdem konnten wichtige Gremiensitzungen online durchgeführt werden, die die volle Beschlussfähigkeit EZAs auch in einer weltweiten Pandemie gewährleisteten.

ANZAHL DER SEMINARE



ART VON VERANSTALTUNGEN



„HYBRIDE SEMINARE SIND ZUKUNFTSMODELL“

Improvisation und Anpassung an die neuen Zustände galten auch für das EZA-Mitgliedszentrum Nell-Breuning-Haus aus Herzogenrath (Deutschland). Ein Erfahrungsbericht führt durch das turbulente Jahr 2020.

TEXT: Rainer Rißmayer

Am 26.02.2020 konnten wir morgens folgende Pressemeldung lesen: „Erstmals ist das Coronavirus auch in Nordrhein-Westfalen nachgewiesen worden: Die Infektion wurde bei einem Mann aus dem Kreis Heinsberg diagnostiziert.“ Bis zu diesem Tag war dieses Virus immer ganz woanders. Am folgenden Wochenende organisierten wir eine Veranstaltung mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund, der Katholischen Arbeitnehmerbewegung und dem Bistum Aachen für unsere ehrenamtlichen Mobbingberater:innen. Plötzlich hatten wir 50% Absagen und konnten unsere Veranstaltung nur noch eingeschränkt durchführen. Damit war das „ganz woanders“ auf einmal „ganz nah“. Es war schnell klar, dass Corona neben seinen schrecklichen Auswirkungen für die betroffenen Menschen und Familien die Bildungsarbeit verändern würde. Trotzdem gab es bei mir noch eine „Phase der Leugnung“, und ich dachte eine gewisse Zeit lang, dass man so weitermachen könne wie bisher. Das hieß: klassische Bildungsarbeit in Präsenz mit den wichtigen Aspekten des informellen Lernens. Aus der Not habe ich dann im März einige wenige Online-Treffen (von richtigen Seminaren möchte ich hier noch nicht sprechen) angeboten.

Auch wenn der Sommer wieder Einiges ermöglichte und unser EZA-Seminar in Kooperation mit dem EZA-Mitgliedszentrum Podkrepa (Bulgarien) klassisch vor Ort stattfinden konnte, habe ich akzeptieren müssen, dass eine Veränderung der Bildungslandschaft nicht mehr wegzudiskutieren ist. Zusammen im Team haben wir uns selbst geschult und eine Bildungsreihe aufgelegt. Die Themen waren digitales Projekt- und Seminarmanagement, von der Online-Konferenz zum Webinar, didaktisches Design bei digitalen Angeboten, Energizer und Tools für die digitale Arbeit und Gamifikation der Bildungsarbeit. Mit diesem Wissen und einem Vertrag mit einer datenschutzkonformen Plattform haben wir im Herbst unser Seminarangebot im NBH wiederaufgenommen – nun eben online. Im Dezember und Januar konnten wir wieder viele Angebote für Mitarbeitervertretungen realisieren.

Inspiriert durch die Seminare der EZA-Mitgliedszentren Fidestra (Portugal) und DAKE (Griechenland) haben wir erste Schritte in Richtung Hybrid-Seminare unternommen. Wir haben festgestellt, dass dieses Format für mich und meine Kolleg:innen, unabhängig von der Pandemie, ein Zukunftsmodell ist. Für künftige Bildungsarbeit wird eine Kombination aus Präsenzteilnehmer:innen mit gleichzeitiger Online-Einbindung von Teilnehmer:innen oder Referent:innen ein wichtiger Bestandteil sein. Aus diesem Grund haben wir nach der Qualifizierung des Bildungspersonals nun auch technisch aufgerüstet und zwei Bildungsräume mit 86-Zoll-Touchscreens, Raummikrofonen und -kameras ausgestattet und neue Laptops angeschafft, um Hybridveranstaltungen durchführen zu können. Zusammen mit Kolleg:innen aus dem EZA-Büro und dem Fachwissen der Technischen Hochschule Köln haben wir unsere Erfahrungen in ein neues Angebot für EZA-Partner, weitere Gewerkschaften und Arbeitnehmer-organisationen in Europa einbringen können. Dieses erste Seminar konnten wir im Dezember als Hybridveranstaltung durchführen und freuen uns auf weitere Durchgänge und evtl. Vertiefungsangebote im Jahr 2021.

Die Entwicklung für uns im Nell-Breuning-Haus ist aber nicht zu Ende. Gerade rüsten wir eine ehemalige Werkstatt zu einem Filmstudio um, wo wir Lernvideos, Impulse, Grußworte, etc. erstellen können. Auch im Hinblick auf die europäische Bildungsarbeit im sozialen Dialog werden sicherlich weitere Fortschritte unternommen. So sind wir im Moment dabei, den Aspekt der Mehrsprachigkeit in der digitalen Bildungsarbeit zu untersuchen und wollen auch den Blick auf eine besondere Bedeutung für den sozialen Dialog legen.

DER BREXIT UND DIE SOZIALE GERECHTIGKEIT

Seit wenigen Monaten ist der Brexit vollzogen und sowohl die EU als auch Großbritannien müssen sich an die neue Lage gewöhnen. Das EZA-Mitgliedszentrum St. Antony's Centre aus Manchester berichtet über aktuelle Herausforderungen.

TEXT: Kevin Flanagan
BILDER: EZA-Mitgliedszentrum St. Antony's Centre

Im Jahr 2019 feierte das St. Antony's Centre sein 40-jähriges Bestehen als Organisation, die Menschen in der Arbeitswelt, Arbeitslose oder Geringqualifizierte unterstützt. Wir hätten nicht gedacht, dass 2020/21 mit COVID-19 und in letzter Zeit mit der Umsetzung des Brexits eine so dramatische Kulisse für die Unterwanderung der Errungenschaften bieten würde, die die arbeitende Bevölkerung zuvor erzielt hat. Unser nationales Gesundheitswesen (NHS) und der Pflegesektor sind auf Migrant:innen aus der EU angewiesen. Viele von ihnen kehren in ihre Herkunftsländer zurück, weil sie schlecht bezahlt werden, schlechte Arbeitsbedingungen haben und bis Juni 2021 ihren dauerhaften Aufenthalt nachweisen und unbegrenztes Aufenthaltsrechts erwirken müssen, indem sie den sogenannten „Settled Status" beantragen. Der NHS und der Pflegesektor sehen sich mit einer aktuellen und sich weiter verschärfenden Rekrutierungskrise konfrontiert. Angesichts des prognostizierten Beschäftigungswachstums in diesem Sektor in der gesamten EU wird es für britische Arbeitgeber schwierig sein, mitzuhalten und das notwendige Personal für sich zu gewinnen, insbesondere da Neuzuwanderer:innen im Vereinigten Königreich nachweisen müssen, dass sie einen Arbeitsplatz antreten, der mit mindestens 30.000 Pfund pro Jahr entlohnt wird (weit über den meisten Entgelten im NHS/Pflegesektor).

Die Hinweise auf negative Auswirkungen des Brexits auf die Beschäftigung und Unternehmen in Großbritannien mehren sich. Spediteure berichten von erheblichen Import- und Exportproblemen infolge der unübersichtlichen bei den Grenzkontrollen erforderlichen Dokumentation. Während ich diesen Bericht schreibe sind mehr als 50% der über Dover zurückkehrenden Lastwagen Leerfahrten, was sich auf die Arbeitsplätze in Vertrieb und Lagerhaltung auswirkt. Die direkten Kosten der Spediteure steigen. Die Fischerei hegt weiter große Bedenken, vor allem die Firmen, die in die EU exportieren, da Trawler häufig nicht auslaufen oder ihren Fang zu kontinentaleuropäischen Häfen bringen, was wiederum Auswirkungen auf die lokalen Arbeitsplätze hat.

Seit mehr als 25 Jahren sind der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und der Europäische Sozialfonds/Europäische Struktur- und Investitionsfonds (ESF/ESIF) die Hauptstützen für Investitionen in die Infrastruktur und Qualifikation der britischen Wirtschaft. Insbesondere der ESF hat entscheidend dazu beigetragen, die Qualifikationen und Lebenschancen der Einwohner:innen Großbritanniens zu verbessern, vor allem derjenigen, die in den am stärksten benachteiligten Gebieten leben. Während die aktuellen ESF-Programme verlängert wurden, um den Auswirkungen der Pandemie zu begegnen, wissen wir nicht, was sie nach 2022 ersetzen wird, sofern dies überhaupt der Fall sein wird. Es ist höchst unwahrscheinlich, dass die britische Regierung in gleicher Weise investieren wird, was sich unverhältnismäßig stark auf die Armen und Geringqualifizierten sowie auf viele Gemeinschaftsinitiativen und Wohltätigkeitsorganisationen auswirken wird, die durch europäische Programme finanziert werden, wie z. B. das St. Antony's Centre. Die britischen politischen Entscheidungen sind nicht zweckdienlich; das neue britische „Skills White Paper" (Kompetenz-Weißbuch) hat einen neuen nationalen Qualifizierungsfonds unter der Bezeichnung „National Skills Fund" ins Leben gerufen, der Erwachsenen, die noch keine Hochschulreife oder eine abgeschlossene Berufsausbildung (Level 3) haben, Anspruch auf eine vollständige Qualifikation geben wird. Die Qualifikationen sind jedoch auf bestimmte Industriezweige beschränkt, und es gibt keinen Hinweis auf eine Finanzierung, wie sie der ESF dauerhaft bereitgestellt hat, um Geringqualifizierten zu helfen, Arbeit zu finden oder zu behalten.

Es ist nicht klar, welche Wege das Weißbuch vorschlägt, um geringqualifizierte Erwachsene dabei zu unterstützen, die wesentlichen Fähigkeiten zu erwerben, die es ihnen ermöglichen würden, ihren Anspruch auf die Erlangung der Hochschulreife oder eine abgeschlossene Berufsausbildung (Level 3) zu verwirklichen. Verglichen mit den umfassenderen Zielsetzungen des ESF fehlt im aktuellen britischen Qualifizierungsrahmen auffallend der Schwerpunkt der Förderung der sozialen Mobilität und der Verringerung der sich ausweitenden Ungleichheit. Die Regierung ist der Ansicht, den Arbeitgebern ein größeres Mitspracherecht bei den neuen Fonds einzuräumen, jedoch investieren die Arbeitgeber in einigen Sektoren am wenigsten in schulische und berufliche Bildung. Im November kündigte die Regierung an, den Union Learning Fund (ULF) ab April 2021 einzustellen. Dieser 1998 geschaffene Fonds in Höhe von jährlich 12 Millionen Pfund wird vom britischen Gewerkschaftsbund Trades Union Congress (TUC) an die Gewerkschaften ausgeschüttet, um die Qualifizierung und betriebliche Erwachsenenbildung mithilfe von gewerkschaftlichen Lernbeauftragten zu erleichtern und zu fördern. Der Fonds, der auch ESF-Initiativen kofinanziert, beschäftigte über 600 Betreuer:innen, die nun alle von Arbeitslosigkeit oder Umschulung bedroht sind, und das in einer Zeit, in der COVID-19 die Nachfrage nach diesem Dienst deutlich erhöht hat. Der ULF-Fonds wurde eingestellt, obwohl er eine anhaltend hohe Erfolgsquote bei der Wiedereingliederung von Hunderttausenden von Arbeitnehmern ohne Qualifikation in ein Lernumfeld vorweisen konnte. In Zusammenarbeit mit dem GMB-Bezirk Nordwest der Gewerkschaft General Workers Union hat das St. Antony's Centre diesen Fonds genutzt, um den Zugang zu Lernangeboten für britische Arbeitnehmer:innen zu verbessern, denen es an Grundkenntnissen in Englisch, Mathematik und IT mangelt.

Durch unsere aufsuchende Sozialarbeit haben wir auch die Beschäftigungsunterstützung auf einige der ärmsten Gemeinden im Nordwesten Englands ausweiten können. In Gegenden wie Blackpool und Accrington mit hohen Armutsquoten hat das Zentrum in den letzten Monaten mehr als 400 Arbeitslosen mit Beratung, Schulung und praktischer Unterstützung geholfen, die Krise der Ungleichheit in Großbritannien zu überstehen. Eine Krise, die durch die Pandemie und die wachsenden Fallzahlen im Bereich der Arbeitsbeziehungen deutlich zutage tritt. Die Arbeit des St Anthony's Centre basiert immer noch auf der katholischen Soziallehre. Wir glauben, dass die Notwendigkeit der europäischen Solidarität und des Dialogs nach dem Brexit sogar noch größer ist, da wir einen radikalen Wandel in der britischen Wirtschaft und die verheerenden Auswirkungen des Brexits sehen, wie zum Beispiel die Zunahme der unsicheren Beschäftigung und der Armut, die alte und junge Menschen gleichermaßen treffen. Wir werden in dieser für uns alle so wichtigen Zeit die Beziehung zu EZA und unseren vielen Freunden in der ganzen EU aufrechterhalten.

MAGAZINE

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), Kevin Flanagan , Rainer Rißmayer, Heidi Rabensteiner

Editorialdesign & Grafik
Sofia Wunderling, 40227 Düsseldorf
wunderling.myportfolio.com

Fotos & Grafiken
EZA, European Institute for Gender Equality, Shutterstock, iStock, Sofia Wunderling

Erscheinungsweise
Jährlich 3 Ausgaben
Diese Publikation wird von der Europäischen Union finanziell unterstützt.