

Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen VP/2006/001
Haushaltslinie 04 03 03 01 "Arbeitsbeziehungen und Sozialer Dialog"
Unterprogramm III.
Verbesserung des Kenntnisstandes im Bereich der Arbeitsbeziehungen

Europäische Kommission - GD EMPL/D/1, Rue de Genève 1- J-3703/23, B-1049 Brüssel

Projektvorschlag

**Altes und neues Europa.
Neue Formen von Arbeitsbeziehungen und Arbeitsstandards
als soziale Herausforderung in einem erweiterten Europa**
Vergleichend angelegte wissenschaftliche Expertisen
mit Kommunikation, Ergebnistransfer & Vernetzung

Antragsteller



Berufsbildungswerk ENAIP e.V.
Stuttgart

in Kooperation mit der

EBERHARD KARLS
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN



Universität Tübingen, Institut für Politikwissenschaft
Professur für Politische Wirtschaftslehre
und Vergleichende Politikfeldanalyse Prof. Dr. Josef Schmid

Beteiligte Projektpartner

CGT (Frankreich)
ACLI, Confservizi Lazio, UIL Lazio (Italien)
Sindikato Trgovine Hrvatske (Kroatien)
I.Z. (Slowakei)
OSPO (Tschechien)

Sowie

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Evangelische Akademie Bad Boll (Deutschland)
Katholische Betriebsseelsorge
Katholische Arbeitnehmerbewegung (KAB)
Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Projektlaufzeit

1. Dezember 2006 - 30. November 2007

C. Projektbeschreibung

C.1 Projekttitlel

Altes und neues Europa. Neue Formen von Arbeitsbeziehungen und Arbeitsstandards als soziale Herausforderung in einem erweiterten Europa.

C.2 Art der Aktivitäten

Vergleichend angelegte wissenschaftliche **Expertisen** mit **Kommunikation, Ergebnistransfer & Vernetzung**

C.3 Dauer der Aktivitäten

1. Dezember 2006 - 30. November 2007

C.4 Vorbereitung

1. Dezember 2006 - 28. Februar 2007: Die auf knapp drei Monate angelegte Vorbereitungsphase dient der Abstimmung zwischen den Partnern, der Einrichtung der Projektgremien – Projektsteuerungsgruppe und Direktorium – (Federführung ENAIP) sowie der Informationserhebung, Literaturrecherche und der Festlegung des Forschungsdesigns (Federführung Universität Tübingen).

Der Projektsteuerungsgruppe gehören alle Projektpartner mit einem Sitz und einer Stimme an. Die Projektsteuerungsgruppe trifft grundsätzliche strategische Entscheidungen.

Der Geschäftsführung des Projekts gehören mit jeweils einem Sitz und einer Stimme an:

- ▶ Berufsbildungswerk ENAIP e.V.,
- ▶ Universität Tübingen,
- ▶ weitere deutsche Partner,
- ▶ weitere nicht-deutsche Partner.

Die Geschäftsführung des Projekts unterstützt das Projektteam und die operativen Partner bei der Umsetzung der Beschlüsse der Projektsteuerungsgruppe.

Die Aktivitäten der Vorbereitungsphase im Überblick:

Nr.	Tätigkeit	Monat in 2006/2007:	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.1.1	Abstimmung und Austausch mit den Partnern		■	■	■									
1.1.2	Einrichtung von Projektgremien		■	■	■									
1.1.3	Einrichtung der Kommunikationsstrukturen		■	■	■									
1.1.4	Partnerschaftsvereinbarungen		■	■	■									
1.1.5	Netzwerkbildung		■	■	■									
1.2.1	Informationserhebung, Literaturrecherche		■	■	■									
1.2.2	Forschungsdesign und Aufbau der Forschungsteams		■	■	■									
1.2.3	Beratung zu Kommunikationsstrukturen		■	■	■									
1.3.1	Meeting Geschäftsführung (12.12.2006)		■	■	■									
1.3.1	Meeting Geschäftsführung (30.1.2007)		■	■	■									
1.3.2	Meeting Geschäftsführung (27.2.2007)		■	■	■									

C.5 Hauptmaßnahmen

- ▶ Erstellung von **sechs** vergleichend angelegten **Länderstudien**. Die Länderstudien bereiten die verfügbare Literatur und die ggf. dazu von den Partnern erhaltenen Informationen auf. Darüber hinaus werden die Ergebnisse der Länderstudien in Form einer SWOT-Analyse für die beteiligten Partnerländer aufbereitet.
- ▶ **Bildungstransfer** – die Grundlage dazu bilden Ergebnisse der vergleichend angelegten Länderstudien
- ▶ Einrichten der **Kommunikationsplattform (Interaktives Lernen)**.
- ▶ **Netzwerkbildung**: Netzwerkauf- und -ausbau
- ▶ **Interkultureller Austausch** durch Kontakte der Teilnehmenden, die aus unterschiedlichen politischen und sozialen Kontexten stammen.

Die für ein **Follow-up** wichtigen Tätigkeiten werden in die Hauptphase des Projekts integriert. Sie umfassen insbesondere:

- ▶ Aufbereitung der Ergebnisse, **Dokumentation** und **Mainstreaming**;
- ▶ Wirkungs- und Erfolgskontrolle durch **Abschluss-Evaluation**;
- ▶ **Sicherung der Nachhaltigkeit** des Projektvorhabens durch ein **intensives Mainstreaming** sowie durch die Intensivierung bestehender Vernetzungsstrukturen bzw. dem Aufbau von neuen Vernetzungsstrukturen bei den Projektpartnern.

C.5 Hauptmaßnahmen (Fortsetzung)

Die Aktivitäten der Hauptphase auf der folgenden Seite im Überblick:

Nr.	Tätigkeit	Monat in 2006/2007:	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2.1.1	Abstimmung über Bildungsstrategien					■	■							
2.1.2	Aktivierung der Kommunikationsplattform				■	■	■							
2.1.3	Interaktives Lernen (Phase 0): ProjektTeam				■	■	■	■						
2.1.4	Auswahl der Multiplikatorinnen/Multiplikatoren				■	■	■							
2.1.5	Netzwerkausbau				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2.1.6	Entwicklung von Bildungsmaterialien (Phase 1)				■	■	■	■						
2.1.7	Fortbildungstagung							■						
2.1.8	Interaktives Lernen (Phase 1): Multiplikatoren/innen							■	■	■	■	■		
2.1.9	Entwicklung von Bildungsmaterialien (Phase 2)							■	■	■	■			
2.1.10	Zwischenbilanz Interaktives Lernen											■		
2.1.11	Interaktives Lernen (Phase 2): Multiplikatoren/innen											■	■	■
2.1.12	Abschlussbilanz Interaktives Lernen													■
2.1.13	Mainstreaming								■	■	■	■	■	■
2.1.14	Öffentlichkeitsarbeit											■	■	■
2.1.15	Berichterstattung												■	■
2.2.1	Exkursionen und Erhebungen					■	■	■						
2.2.2	Länderstudien					■	■	■						
2.2.3	Bildungs- & Mainstreamingberatung (Phase 1)					■	■	■	■					
2.2.4	Bildungs- & Mainstreamingberatung (Phase 2)								■	■	■			
2.2.5	Monitoring & Evaluation					■	■	■	■	■	■	■	■	■
2.2.6	Abschlussevaluation											■	■	■
2.2.7	Berichterstattung												■	■
2.3.1	Meeting Projektsteuerungsgruppe (26./27.3.2007)					■								
2.3.2	Meeting Geschäftsführung (24.4.2007)						■							
2.3.3	Meeting Geschäftsführung (15.5.2007)							■						
2.3.4	Transnationales Seminar (25./26.6.2007)								■					
2.3.5	Meeting Geschäftsführung (17.7.2007)									■				
2.3.6	Meeting Projektsteuerungsgruppe (23./24.9.2006)											■		
2.3.7	Meeting Geschäftsführung (23.10.2007)												■	
2.3.8	Transnationale Konferenz (15./16.11.2007)													■
2.3.9	Meeting Geschäftsführung (27.11.2007)													■

C.6 Folgemaßnahmen

Die Aktivitäten der Folgemaßnahmen sind in die Projekthauptphase integriert.

C.7 Projektbeschreibung und erwartete Ergebnisse

C.7.1 Projektbeschreibung

Durch die jüngste und größte Erweiterung der Europäischen Union um zehn mittel-, ost- und südeuropäische Mitgliedstaaten zum 1. Mai 2004, dem absehbaren Beitritt Bulgariens und Rumäniens zum 1. Januar 2007 sowie den Bewerbungen der Türkei und Kroatiens um eine künftige EU-Mitgliedschaft treffen in Europa höchst unterschiedliche Einkommens- und Sozialstandards aufeinander. In Folge dessen sind die in den europäischen Mitgliedstaaten bestehenden bzw. sich in den neuen europäischen Beitrittsländer erst entwickelnden bzw. weiter entwickelnden **Arbeitsbeziehungen**, die die Regulierung des Verhältnisses zwischen Unternehmen und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer sowie indirekt zwischen der Gesellschaft als Ganzem und ihren Bürgerinnen und Bürgern zum Inhalt haben, starken Veränderungen unterworfen.

Den **Arbeitsbeziehungen** im Rahmen des „Sozialen Dialogs“ wird eine zentrale Funktion zugewiesen. Denn sie bilden

„das Herzstück der wirtschaftlichen und sozialen Organisation der europäischen Länder. Ihnen kommt eine Rolle dabei zu, in Europa einen Raum der Solidarität, des Zusammenhalts und der Beteiligung zu schaffen“¹.

Bestimmt wird der „Soziale Dialog“ u.a. durch die „Qualität der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern“. Den kollektiven Arbeitsbeziehungen kommt damit für den Auf- und Ausbau eines sozialen Europas eine wichtige Rolle zu, die zugleich einen Grundpfeiler des Europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells bilden. Durch die jüngste EU-Erweiterung die einhergehend mit Internationalisierungsprozessen der Globalisierung zu einer Zunahme von Standort- und Sozialkonkurrenzen in Europa führte, sind nicht nur die **kollektiven Arbeitsbeziehungen** in den alten europäischen Mitgliedsstaaten, sondern auch ihre **Arbeitsstandards** unter Druck geraten. Dieser Druck schlägt sich bei den kollektiven Arbeitsbeziehungen u.a. durch abnehmende gewerkschaftliche Organisationsquoten, rückläufige Arbeitgeberorganisationsquoten, den Schwierigkeiten der Gewerkschaften bei der Mitglieder-Rekrutierung und Vertretung in neu entstandenen Wirtschaftsbereichen (z.B. der New Economy) sowie einer abnehmenden Kooperationsfähigkeit der Sozialpartner nieder.

¹ Vgl.: Diamantopoulou, Anna 2002: Vorwort, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften: Arbeitsbeziehungen und industrieller Wandel, Luxemburg 2002

C.7 Projektbeschreibung und erwartete Ergebnisse (Fortsetzung)

C.7.1 Projektbeschreibung (Fortsetzung)

Vor allem in den neu hinzu gekommenen mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten sind die Arbeitsbeziehungen durch eine Fragmentierung und Schwäche der Organisationen der Interessenvertretung², sowie eine geringere Tarifbindung³ gekennzeichnet. Betriebsräte als Akteure der Arbeitsbeziehungen gibt es in diesen Beitrittsländern zudem erst in jüngerer Zeit, wobei Polen und Estland bis heute die einzigen mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern sind, in denen die betriebliche Interessenvertretung – wie in den angelsächsischen Ländern – ausschließlich über die Gewerkschaften organisiert ist. Bedingt durch den dort erfolgten Transformationsprozess im Vorfeld des EU-Beitritts ist der Staat bei den Arbeitsbeziehungen durch seine Gesetzgebung, aufgrund seiner Beteiligung am sozialen Dialog sowie durch die Setzung von Mindestlöhnen ein gewichtiger Akteur. Darüber hinaus finden in den mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern auf der betrieblichen Ebene nicht nur wesentliche Regelungen der Arbeitsbeziehungen statt, sondern sie ist auch die dominante Ebene der Lohnfindung. Lediglich in der Slowakei und in Slowenien gibt es eine nennenswerte überbetriebliche Tarifpolitik. Eine Gewichtsverschiebung zu Gunsten betrieblicher Lohnfindungen ist in den vergangenen Jahren auch in den alten europäischen Mitgliedstaaten zu erkennen, so nehmen nicht nur in Deutschland u.a. durch betriebliche Öffnungsklauseln, die betrieblichen Lohnfindungen zu.

Die Erweiterung der Europäischen Union hat darüber hinaus zu einem **erheblichen Gefälle** bei den **Arbeitsstandards** geführt. Daneben ergeben sich bei der Beschäftigung deutliche Veränderungen. So nehmen die Entgrenzung der Arbeitszeit und die Leistungsanforderungen zu. Zudem lässt sich eine **Erosion des Normalarbeitsverhältnisses** einhergehend mit einer zunehmenden **Prekarisierung** erkennen, die kennzeichnet ist u.a. durch atypische, nicht-reguläre Beschäftigungsformen, Teilzeit-, Tele-, Leiharbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse, abhängige Selbstständigkeit (Scheinselbstständigkeit) sowie Arbeit auf Abruf. Durch die Zunahme **atypischer, nicht-regulärer – prekärer – Beschäftigungsformen** einhergehend mit den Normalarbeitsverhältnissen⁴ verliert die Erwerbsarbeit allmählich ihre integrative und zugleich identitätsbildende Funktion und lässt keine zuverlässige Zukunftsplanung für den Einzelnen zu. Von der Ausweitung prekärer und flexibler Arbeitsverhältnisse sind inzwischen nicht nur saisonal beschäftigte Hilfsarbeiter und in besonderer Weise Migrantinnen und Migranten betroffen, sondern auch hoch qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

² Dies betrifft sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeberorganisationen. Am höchsten ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad noch in Slowenien und in der Slowakei mit rund 40%. Mit unter 20% ist er in Polen und den baltischen Staaten am niedrigsten.

³ Gleichfalls gering fällt die Reichweite der durch geschlossene Tarifverträge erfassten Arbeitnehmer aus, die sich z.B. weit unter 50% in der Slowakei bewegen.

⁴ Damit sind Arbeitsverhältnisse gemeint, die außerhalb des eigenen Haushalts ohne zeitliche Befristung für einen Arbeitgeber in einer halbwegs gleichmäßig auf die Werkzeuge verteilten Arbeitszeit geleistet werden und die ein Existenz sicherndes Einkommen gewährleisten.

C.7 Projektbeschreibung und erwartete Ergebnisse (Fortsetzung)

C.7.1 Projektbeschreibung (Fortsetzung)

In Verbindung mit einer hohen Arbeitslosigkeit sorgt die Prekarisierung dafür, dass qualitative Arbeitsansprüche in Betrieben und Verwaltungen kaum noch Geltung erlangen. Die Ansprüche an eine menschenwürdige Gestalt von Erwerbsarbeit werden infolge immer mehr zurückfahren. Einhergehend damit wird die "Qualität von Arbeit" kaum noch als Thema wahrgenommen, obwohl die "Qualität der Arbeit" in der europäischen Politik thematisch u.a. in der Strategie von Lissabon und in der europäischen Beschäftigungsstrategie als bedeutsame Dimension enthalten ist.

Angesichts der zunehmenden Veränderung in der Erwerbsarbeit und der mit ihr einhergehenden Prekarisierung gewinnt die **gesetzliche Verankerung eines Existenz sichernden Mindestlohns** und die Setzung von **qualitativen Mindeststandards** für die Arbeit an Bedeutung. Nicht nur in Ländern mit fragmentierten Kollektivvertragssystemen können **gesetzliche Mindestlöhne** bzw. die Setzung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards eine erhebliche Schutzwirkung gegen prekäre Beschäftigung und niedrige Arbeitsstandards entfalten. Von den 25 EU-Mitgliedstaaten besitzen bereits 18 Mitgliedstaaten eine Mindestlohnregelung⁵. Die Höhe der Mindestlöhne, ihre Reichweite sowie die Form ihrer Festlegung variiert in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten stark. Der staatlich festgelegte Mindestlohn in Europa bewegt sich in einer Spannbreite von 0,67€ je Stunde in Lettland über 1€ in der Slowakei bis 8,69€ je Stunde in Luxemburg.

Vor diesem Entwicklungshintergrund der Arbeitsbeziehungen in Europa benötigen betrieblichen Vertreterinnen und Vertreter und ihre arbeitspolitischen Interessenvertretungen solide Kenntnisse und Informationen über die Entwicklungen der Arbeitsbeziehungen in den europäischen Mitgliedstaaten. Damit sie ihre Position in den Arbeitsbeziehungen ihrer Länder stärken und soziale und entsprechende Arbeitsstandards durchsetzen können, die auch neue Formen von Beschäftigung mit absichern helfen bzw. sie überhaupt organisieren können.

Eine solche **Stärkung betrieblicher Vertreterinnen und Vertreter und ihrer arbeitspolitischen Interessenvertretungen** trägt ferner der **Europäischen Beschäftigungsstrategie** Rechnung, deren beschäftigungspolitische Leitlinien in Übereinstimmung mit der Lissabon-Strategie drei komplementäre und sich wechselseitig bedingende Ziele verfolgen: Vollbeschäftigung; Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität; sozialer Zusammenhalt und soziale Integration. Daneben können im Rahmen eines „Sozialen Dialogs“ staatliche Reformbemühungen eine Unterstützung erfahren, die zur **besseren Governance** staatlicher Institutionen im Bereich der Arbeitsbeziehungen beitragen können.

⁵ Mit Ausnahme der Länder Dänemark, Deutschland, Finnland, Italien, Österreich und Schweden, bei denen die Festlegung von Mindestlöhnen bislang über Tarifvereinbarungen oder Gesamtarbeitsverträge (wie z.B. in Italien und Deutschland) erfolgt, besitzen von den 15 alten EU-Mitgliedstaaten 9 Mitgliedstaaten eine staatliche Mindestlohnregelung. In Deutschland wird derzeit über eine Einführung intensiv diskutiert.

C.7 Projektbeschreibung und erwartete Ergebnisse (Fortsetzung)

C.7.1 Projektbeschreibung (Fortsetzung)

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergeben sich hieraus zudem **veränderte Qualifizierungsanforderungen**. Ihre **Beschäftigungsfähigkeit**, die die Fähigkeit einer Person beschreibt, auf der Grundlage ihrer fachlichen und Handlungskompetenzen, ihrer Wertschöpfungs- und Leistungsfähigkeit ihre Arbeitskraft anbieten zu können und damit in das Erwerbsleben einzutreten, ihre Arbeitsstelle zu halten oder – wenn nötig – sich eine neue Erwerbsbeschäftigung zu suchen, rückt in das Zentrum einer Qualifizierung. Diese Qualifizierung basiert auch auf vorausschauendem Lernen und Qualifizieren. Damit stellt eine **Qualifizierung** nicht nur eine reaktive bzw. kurative, sondern auch eine **präventive Strategie** dar. Gegenstände dieser Qualifizierung sind u.a. die Vermittlung von marktfähigen fachlichen und Handlungskompetenzen, die Vermittlung von Fähigkeiten zum **self management** und **self marketing**. Den vorhandenen beruflichen oder nicht-beruflichen Fertigkeiten und Kompetenzen werden so weitere neue Qualifikationen und neues Wissen hinzugefügt, die nicht mehr unbedingt am erlernten „Beruf“ ausgerichtet sind, sondern an ihren individuellen Stärken, Präferenzen und Planungen und letztlich ihrer Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt.

Um diese Veränderungen **proaktiv aufzugreifen** und sie entsprechend auf betrieblicher und regionaler Ebene **mitzugestalten** zu können, zielt das Projekt in Übereinstimmung mit den Zielen der Haushaltslinie 04 03 03 01 auf der Grundlage wissenschaftlicher Expertisen darauf ab, arbeitspolitische **Interessenvertretungen** als Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Gewerkschaften, Arbeitnehmerorganisationen und kirchlicher Einrichtungen der Branchen Handel und Industrie in drei alten europäischen Mitgliedstaaten (Deutschland, Frankreich und Italien) sowie zwei neuen europäischen Mitgliedstaaten (Tschechien und Slowakei) und einem potentiellen europäischen Beitrittsland (Kroatien) im Hinblick auf die Ausgestaltung

- ▶ neuer Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse,
- ▶ der finanziellen Mindestabsicherung sowie
- ▶ der Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

durch einen gezielten Informations- und Erfahrungsaustausch, dem Auf- und Ausbau von transnationalen Netzwerkbeziehungen sowie durch ein Länder übergreifendes Voneinanderlernen zu stärken.

Als Gegenstände des Projektes ergeben sich hieraus:

- ▶ Veränderungen bei den Arbeitsverhältnissen auf der Basis **gesetzlicher und tariflicher Regelungen**;
- ▶ Neue **Vertragsformen** für Arbeitsverhältnisse (**prekäre Beschäftigung** usw.);
- ▶ Formen der finanziellen Mindestabsicherung (**Mindestlöhne und Grundsicherung**);
- ▶ Auswirkungen sich verändernder Formen von Arbeitsbeziehungen auf **Ausbildung und Qualifizierung** von Arbeitnehmern.

C.7 Projektbeschreibung und erwartete Ergebnisse (Fortsetzung)

C.7.1 Projektbeschreibung (Fortsetzung)

Die Umsetzung erfolgt durch die folgenden Projektelemente:

1. Vergleichend angelegte wissenschaftliche Expertisen

Im Rahmen der wissenschaftlichen Expertisen erfolgt eine **empirisch-analytische Aufarbeitung** der Projektgegenstände für die exemplarisch ausgewählten europäischen Länder. Die Expertisen werden als (Länder-)Fallstudien mit einer starken **komparativen Perspektive** erstellt. Dadurch wird den generellen methodischen Nachteilen von Fallstudien entgegengewirkt. Darüber hinaus werden die Ergebnisse der Länderstudien in Form einer **SWOT-Analyse** für die beteiligten Partnerländer aufbereitet. Die Thematisierung der Arbeitsbeziehungen der ausgewählten alten und neuen europäischen Mitgliedstaaten erfolgt unter dem Aspekt der **Veränderungen der Arbeitsstandards** in den letzten fünf Jahren unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen **länderspezifischen Kontextbedingungen**.

2. Fortbildung, Kommunikation und Vernetzung

Die Umsetzung der Elemente Fortbildung, Kommunikation, Vernetzung erfolgt durch:

- ▶ **Publikation und Aufbereitung der Projektergebnisse** für die arbeitspolitischen Interessenvertretungen (Studien, Kurzfassungen und Diskussionsfassungen und Entwürfe für Seminar-konzepte);
- ▶ **(Projektabschluss-)Seminar** zur Qualifizierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bzw. Seminarleiterinnen und Seminarleitern von Weiterbildungsmaßnahmen für arbeitspolitische Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter aus den beteiligten Ländern;
- ▶ **Interaktives Lernen** über eine **Internet- und Lernplattform** als ein **Coaching-Angebot** für arbeitspolitische Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter aus den beteiligten Ländern. Hierüber wird einerseits die interne Kommunikation der beteiligten Projektpartner verbessert, indem Projektmaterialien wie Kurzfassungen der Studien usw. auf einfache Art ausgetauscht werden können (Informationstransfer). Andererseits wird eine interaktive, **web-basierte Form des Lernens** ermöglicht. Dazu werden entsprechende moderierte Foren zu den Gegenständen des Projektes eingerichtet, in denen die Projektergebnisse diskutiert und hierüber interaktives, interkulturelles und gemeinsames Lernen zwischen den Partnern initiiert werden können.
- ▶ **Einbindung der nationalen und transnationalen Partner** in die Projektumsetzung und **Auf- und Ausbau von Netzwerkbeziehungen** und Kontaktbeziehungen;
- ▶ **transnationaler, ergebnisoffener Austausch**.

C.7 Projektbeschreibung und erwartete Ergebnisse (Fortsetzung)

C.7.1 Projektbeschreibung (Fortsetzung)

Um einen kontinuierlichen Informationsaustausch zu gewährleisten, das Bildungsangebot zu intensivieren und interaktive, webbasierte Formen des Lernens zu ermöglichen, wird eine Internet- und Lernplattform mit moderierten Foren eingerichtet. Über die Schaffung von entsprechenden Internetressourcen kann hierdurch die interne Kommunikation der beteiligten Partner im Rahmen des Projektes verbessert und Arbeitsmaterialien einfacher ausgetauscht werden. Ferner können die Arbeitspapiere und Bildungsmaterialien in **moderierten Foren** diskutiert werden. Dieses interaktive Lernen mit Unterstützung einer entsprechenden Software ist eine zeitgemäße und neue Form des Lernens und des Informationstransfers. Verwendet werden soll das System ILIAS, das vollständig über konventionelle Internetbrowser bedient und die Lehr- und Lernumgebung überall, wo ein Netzzugang besteht, zur Verfügung stellt. ILIAS ist ein Open Source Learning Management System – eine Plattform für das webbasierte Lehren und Lernen, Informieren und Arbeiten. ILIAS wurde speziell entwickelt, um die Kosten für den Einsatz neuer Medien in der Universitätslehre und Weiterbildung zu senken und zugleich einen höchstmöglichen Einfluss der Anwender auf die Gestaltung der Software zu ermöglichen. ILIAS erlaubt eine effiziente Erstellung von Unterrichtsmaterialien und bietet eine standardisierte Funktionspalette für den Lern- und Arbeitsprozess, einschließlich einer integrierten Navigation und Verwaltung. Alle Anwender verfügen über einen personalisierten Arbeitsbereich. Je nach zugewiesener Rolle hat der User Zugriffsrechte auf die verschiedenen Funktionen und Materialien. Für die Zusammenarbeit und Kommunikation lassen sich Gruppen bilden. Die integrierte Autorenumgebung ermöglicht die einfache Erstellung von Lern- und Arbeitsmaterialien. Alle im Internet möglichen Formate können dabei auch von ILIAS eingesetzt werden. ILIAS erfüllt den eLearning-Standard SCORM 1.2 und ist das erste **Open-Source-LMS**, das das höchstmögliche Conformance Level LMS-RTE3 erreicht. Daher gehört ILIAS heute an deutschsprachigen Hochschulen zu den Standard-Lernmanagement-Lösungen. Zu den umfangreichen Features von ILIAS gehören unter anderem:

- ▶ der persönliche Schreibtisch als Arbeitsplatz und Informationsbrett jedes Anwenders,
- ▶ die Lern- und Arbeitsumgebung mit Lernmodulen, Dokumenten, Digitalen Büchern, Glossaren, Tests und Übungen,
- ▶ ein intelligentes Kursmanagement mit Lernziel-Unterstützung und Lernerfolgskontrolle,
- ▶ ein umfangreiches Test- und Assessment-Modul für die Lernerfolgskontrolle,
- ▶ Kommunikationstools wie Diskussionsforen, das interne Nachrichtensystem und ein Chat,
- ▶ ein Gruppensystem für den Austausch und das kooperative Erstellen von Inhalten,
- ▶ eine integrierte Autorenumgebung, mit der ILIAS-Lernmodule ohne HTML-Kenntnisse zu erstellen sind sowie
- ▶ zahlreiche Systemsprachen, wie z.B. Englisch, Französisch, Italienisch, Polnisch, Tschechisch usw..

C.7 Projektbeschreibung und erwartete Ergebnisse (Fortsetzung)

C.7.1 Projektbeschreibung (Fortsetzung)

Ein **begleitendes Monitoring**, das der Kontrolle der Umsetzung des Arbeitsprogramms dient. Die Projektleitung übernimmt im Rahmen dieses begleitenden Monitoring eine Moderationsfunktion um eine ggf. notwendige Zielschärfungs- bzw. Anpassungsprozesse des Arbeitsprogramms einzuleiten. Dieses Monitoring bildet zugleich die Grundlage für eine **Projekt-Selbstevaluation**, um Verbesserungspotenziale bei ihrer Projektumsetzung zu erkennen und diese zu realisieren sowie fortlaufend zu überprüfen, ob die gesetzten Projektziele erreicht wurden. Hierfür kommen ggf. einfach zu beherrschende qualitative oder quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung bzw. Techniken des Qualitätsmanagements zum Einsatz.

3. Mainstreaming - der Ergebnistransfer der Projektergebnisse

Im Rahmen des Ergebnistransfers erhalten die am Projekt beteiligten nationalen und transnationalen Partner:

- ▶ **Informationen und Arbeitsmaterialien** zu den ausgewählten Aspekten der Arbeitsbeziehungen;
- ▶ die Möglichkeit zum **transnationalen Austausch** über die erstellten **Arbeitsmaterialien** im Rahmen des **interaktiven Lernens**;
- ▶ **Abschluss-Evaluation** zur Ergebnissicherung und zur Sicherung der Nachhaltigkeit des Projektvorhabens.

C.7 Projektbeschreibung und erwartete Ergebnisse (Fortsetzung)

C.7.2 Erwartete Projektergebnisse

Durch die vorgesehenen Projektelemente ergibt sich ein intensiver **Informations- und Erfahrungsaustausch** auf der Grundlage **wissenschaftlicher Expertisen** zwischen den beteiligten Partnern. Zugleich ermöglicht dieser intensive Informations- und Erfahrungsaustausch ein **länderübergreifendes und gegenseitiges Lernen** voneinander, das die arbeitspolitischen Interessenvertretungen in den beteiligten Ländern durch einen **Transfer von Handlungswissen** stärkt.

Das gegenseitige Lernen voneinander wird durch das vorgesehene **Ergebnistransferkonzept** (Mainstreaming) des Projektes unterstützt, das sowohl einen **Präsenzaustausch** (Seminar) als auch **Online-Lernen** über eine moderierte Internetplattform vorsieht und sich damit als ein **Qualifizierungskonzept** darstellt, das sich am **Blended-Learning** orientiert, einer Kombination aus Präsenz- und Online-Lernen. Daneben ermöglicht das Projekt den Projektbeteiligten eine Intensivierung ihrer transnationalen Kontakte sowohl in persönlicher als auch organisatorischer Hinsicht sowie den **Aufbau bzw. die Intensivierung von Vernetzungsstrukturen** auf transnationaler Ebene. Aufgrund des vorgesehenen intensiven Mainstreaming der Projektergebnisse, ist die **Reichweite sehr hoch** zu veranschlagen. Darüber hinaus wird bei der Umsetzung des Projektes ein **proaktiver Handlungsansatz** zur Umsetzung von **Gender Mainstreaming** verfolgt. D.h. in jeder Umsetzungsphase des Projektes erfolgt eine Berücksichtigung der Geschlechterperspektive mit dem Ziel, Veränderungen im Verhalten und in den Denkmustern der Projektbeteiligten zu bewirken und hierüber auch einen Beitrag zur Bewusstseinsbildung im Hinblick auf die **Geschlechtergerechtigkeit** der Projektbeteiligten zu leisten. Darüber hinaus wird dieser Aspekt auch bei der **Projektabschluss-Evaluation** berücksichtigt.

Eine auf das gesamte Projekt bezogene **Wirkungs- und Erfolgskontrolle** die im Rahmen einer **Abschluss-Evaluation** erfolgt, die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des transnationalen Austausches einbezieht und die insbesondere die **Netzwerkbildung** bei den beteiligten Partnern berücksichtigt. Hierbei erfolgt eine Überprüfung von **Effekten und Wirkungen des Projektes**, insbesondere eine am Arbeitsprogramm orientierte Zielerreichungskontrolle/Erfolgskontrolle, die Überprüfung der Zielerreichung (**Effektivität**), die Beurteilung der eingesetzten Instrumente und Methoden im Hinblick auf die zu erreichenden Ziele (**Zielkonformität**) und die Verhältnismäßigkeit der dafür eingesetzten Fördermittel (**Effizienz**).

C.8 Übereinstimmung mit den Zielen und Prioritäten der Haushaltlinie und transnationale Dimension

Das Projekt besitzt **innovative Inhalte**, die darauf abzielen, den Kenntnisstand der Sozialpartner auf der betrieblichen und regionalen Ebene im Bereich der Arbeitsbeziehungen, unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Strukturen und Kontextbedingungen im erweiterten Europa zu verbessern. Sie entsprechen den Zielsetzungen der Haushaltlinie und unterstützen auch den Sozialen Dialog im erweiterten Europa. Über dies gewährleistet das **Netzwerk „Sozialer Dialog in EUROPA Baden-Württemberg“**, das seit mehr als 10 Jahren besteht, das Ziel, Interessenvertreter/innen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, vorrangig aus den Regionen der so genannten „vier Motoren Europas“ – die Regionen Baden-Württemberg, Lombardei, Katalonien, Rhône-Alpes – zusammenzuführen, um das gegenseitige Verständnis für die kulturell gewachsenen Arbeitnehmerrechte zu wecken und Netzwerke zwischen Europa-Verantwortlichen auf betrieblicher Ebene aufzubauen, die transnationale Dimension des Projektes. Das Projekt sieht die intensive Einbindung und **aktive Beteiligung der am Projekt beteiligten transnationalen Partner vor**.

Nationale und transnationale Partner

Associazioni Christiane Lavoratori Italiani (ACLI), Milano und Roma

- ▶ Die ACLI, christliche Arbeitnehmerorganisation mit derzeit rund 900.000 Mitgliedern, erreicht mit ihren über 6.500 territorialen Strukturen mit ihrem Schwerpunkt der Arbeitnehmerbildung über 3 Mio. Menschen. Sie ist über Italien hinaus in 16 europäischen und außereuropäischen Ländern tätig. In der Region Mailand unterstützt die ACLI auch lokale Beschäftigungsbündnisse.

Berufsbildungswerk ENAIP e.V.

- ▶ Einrichtung der beruflichen Erwachsenenbildung, seit 1964 in der Bundesrepublik Deutschland tätig.
- ▶ Bisherige Erfahrungen mit Netzwerkmanagement: nationaler/transnationaler Koordinator der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft KoLIBRI und der transnationalen EQUAL-Kooperationsnetze PETRARCA (EQUAL 1) und CEMAnet (EQUAL 2), in Kooperation mit der Landeshauptstadt Stuttgart, Koordinator des Netzwerks BQN Stuttgart (BMBF), binationale Kooperationen mit über 800 Unternehmen in Deutschland und Italien.
- ▶ Bisherige Erfahrungen mit EU-Förderprogrammen: Zuwendungsempfänger, nationale und/oder transnationale Koordination im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL (Entwicklungspartnerschaften KoLIBRI und zip.), BQN Stuttgart (BMBF mit ESF), ESF-Förderung Baden-Württemberg (verschiedene Projekte), langjährige (seit 1982) ESF-Erfahrung (über BMWA/BMA/BMAS/MLPS), GI-Erfahrung (EUROFORM, HORIZON, NOW, LEONARDO), Sonstige (TACIS).

C.8 Übereinstimmung mit den Zielen und Prioritäten der Haushaltlinie und transnationale Dimension (Fortsetzung)

Nationale und transnationale Partner (Fortsetzung)

CGT Toulouse

- ▶ Die CGT gehört zu den drei größten Gewerkschaften in Frankreich und organisiert Arbeitnehmer aus allen Branchen. In Toulouse organisiert sie u.a. auch den transnationalen Austausch aus den Konzernen der Metallindustrie, wie z.B. Aerospatiale bzw. Airbus und ihrer Zulieferer sowie aus dem Handel, wie z.B. Carrefour und Lidl.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Bezirk Baden-Württemberg

- ▶ Dachverband der einzelnen Industriegewerkschaften in Deutschland.

Evangelische Akademie Bad Boll

- ▶ Akademie der Württembergischen Landeskirche, größte christliche Akademie Europas, Erwachsenenbildung und politische Bildung, spezifische Traditionen im Bereich der Arbeiterbildung und der Bildungsarbeit mit arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen, Schwerpunkt Arbeitswelt und Industriepastoral.

Katholische Betriebsseelsorge

- ▶ Abteilung der Industrie- und Betriebspastoral der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Arbeiterbildung, langjährige Bildungsarbeit mit Betriebsräten, Vertrauensleuten, Jugendvertreterinnen und Jugendvertretern sowie in der konkreten Industriepastoral und in der Arbeit mit arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen.

OSPO Handelsgewerkschaft, Prag

- ▶ Fachverband der Handelsangestellten, tschechische Handelsgewerkschaft, die sich derzeit – in Kooperation mit ver.di – insbesondere für humanere Arbeitsbedingungen der weiblichen Angestellten bei der Firma Lidl in Bayern und Tschechien engagiert.

Sindikato Trgovine Hrvatske Handelsgewerkschaft

- ▶ Kroatische Handelsgewerkschaft.

Eberhard Karls Universität Tübingen, Institut für Politikwissenschaft, Lehrstuhl für Politische Wirtschaftslehre und Vergleichende Politikfeldanalyse, Prof. Dr. Josef Schmid

- ▶ Themengebiete: Politik und Ökonomie diverser OECD-Länder und Wohlfahrtsstaaten, z.B. Sozial-, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Technologie- bzw. Innovationspolitik; Verbände-, Parteien- und Organisationsforschung, z.B. Gewerkschaften und industrielle Beziehungen; Konzepte und Methodik der Politikfeldanalyse und des Vergleichs; politisch-ökonomische Ansätze und Theorien, z.B. Regulationsschule, Neue Politische Ökonomie, Neuer Institutionalismus.

ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, Bezirk Baden-Württemberg

- ▶ Einzelgewerkschaft, Dienstleistungsgewerkschaft.

C.9 Dauerhafte Wirkung und/oder Multiplikationseffekt

einschließlich Vorkehrungen zur Bekanntmachung der Maßnahme und vorgesehene Methoden zur Verbreitung der Ergebnisse

Neben dem **Mainstreaming** wird im Wesentlichen die **Nachhaltigkeit** durch die Intensivierung der Vernetzung bzw. den **Aufbau von neuen Vernetzungsstrukturen** bei den Partnern des Projektes und einer speziellen Internetplattform sowie ihre Dokumentation und Überprüfung im Rahmen einer **Evaluationsstudie** sichergestellt. Im Rahmen der Evaluation übernimmt die wissenschaftliche Begleitung zwei Funktionen: eine **Begleitforschungs-** und eine **Bewertungsfunktion**.

Die **Begleitfunktion** beinhaltet die Beobachtung und Kontrolle der Umsetzung des Arbeitsprogramms, ggf. die Übernahme von Moderationstätigkeiten im Rahmen des Zielschärfungs- bzw. eines ggf. notwendigen Anpassungsprozesses sowie die Ergebnissicherung.

Inhalt der **Bewertungsfunktion** ist die Überprüfung von Effekten und Wirkungen der Projektkonzepte und Maßnahmen, insbesondere die (am Arbeitsprogramm gemessene) Zielerreichungskontrolle/Erfolgskontrolle, die Überprüfung der Zielerreichung (Effektivität), die Beurteilung der eingesetzten Instrumente und Methoden im Hinblick auf die zu erreichenden Ziele (Zielkonformität) und die Verhältnismäßigkeit der dafür eingesetzten Fördermittel (Effizienz). Dies gewährleistet die **Nachhaltigkeit** und fördert das **horizontale und vertikale Mainstreaming** der Ergebnisse des Projektes.

Daneben werden im Rahmen eines **Gender Mainstreamings** allen Projektpartnern und Teilnehmern angemessene Kenntnisse zu diesem Thema vermittelt und darüber hinaus vor allem gewerkschaftlichen Führungskräften und Betriebsräten (bzw. analoge Gremien) die Wichtigkeit des Themas nahe gelegt, um einen **Abbau vorhandener Diskriminierungen** in der Arbeitswelt zu unterstützen.

C.10 Mehrwert und Innovationscharakter der Maßnahme

Ein zentraler Mehrwert des Projekts besteht in der Nutzung der Lernplattform und dem Aufbau von neuen gezielten Vernetzungsstrukturen.

Im Rahmen des Projektes „Altes und neues Europa“ werden zielorientierte, prozess- und kontextorientierte Innovationen entwickelt.

- ▶ Zielorientierte Innovationen beziehen sich auf die Förderung dialogorientierter Ansätze und Praktiken in den Arbeitsbeziehungen in einem erweiterten Europa. Sie ergeben sich außerdem durch das begleitende interaktive Lernen als neue Form des transnationalen Austausches;
- ▶ Prozessorientierte Innovationen zielen auf die Prozesse der Aushandlung und Kommunikation und damit auf methodische Erneuerungen ab, z.B. die Entwicklung neuer bzw. die Übertragung von Instrumenten und Konzepten aus anderen Ländern (ggf. in modifizierter Form) und durch einen dialogorientierten Transfer und die hieraus resultierende neue Form der Entwicklung von Mainstreaming fähigen Bildungsmaterialien;
- ▶ Kontextorientierte Innovationen verbessern im Vergleich dazu die Rahmenbedingungen und Strukturen, in denen sich die Arbeitsbeziehungen bewegen, z.B. durch die Einbindung in lokale und regionale Kooperationsnetzwerke in der Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik oder bei Inklusionsstrategien für besonders benachteiligte Personengruppen oder die Bündelung von Know-how-Erfahrungen. Für die Bewertung einer solchen Innovation besteht das zentrale Kriterium darin, ob sich die Innovation in einer neuen Qualität oder in einer höheren Problemlösungskompetenz ausdrückt, z.B. durch einen höheren Kenntnisstand der Methoden des sozialen Dialogs. Daneben verbessern die kontextorientierten Innovationen des Projektes die Rahmenbedingungen und Strukturen, in dem sie die beteiligten Institutionen speziell zu Öffnungsstrategien für neue Arbeitsformen und Personengruppen mit prekären Arbeitsverhältnissen anregen. Da die Innovation von außen erkennbar ist und aufzeigt, wie das Potenzial auch in anderen Umgebungen entfaltet werden kann, ermöglicht sie zugleich ein Mainstreaming.

C.11 In die Maßnahme eingebundene Industriezweige

In das Branchen übergreifend angelegte Projektvorhaben sind auch spezielle Gewerkschaftsvertreter und Betriebsräte insbesondere der beiden Branchen Metallindustrie- und Handel eingebunden.

C.12 Weitere Anhaltspunkte

zur Abschätzung der Einbeziehung der Sozialpartner bzw. anderer interessierter Parteien in die Maßnahme

Das Projekt wird vom "Netzwerk Sozialer Dialog in EUROPA-Baden-Württemberg" getragen. Diesem Netzwerk gehören an: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Baden-Württemberg, Katholische Arbeitnehmer Bewegung (KAB) der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Betriebsseelsorge der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani (ACLI) Baden-Württemberg, Katholische Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Evangelische Akademie Bad Boll. Daneben besitzen die Mitglieder des Netzwerkes sowohl auf persönlicher als auch organisatorischer Ebene Kontakte zu anderen transnationalen Sozialpartnern, die sich für gleiche Ziele engagieren.

Ein Teil der Unterstützungspartner des Projektes sind bereits in dem Netzwerk „Sozialer Dialog in EUROPA Baden Württemberg“ organisiert (s.o.).

Dieses Netzwerk wird für das Projekt gezielt erweitert:

- ▶ In Deutschland tritt für die Christliche Arbeitnehmerbewegung Italiens (ACLI) ihre Bildungseinrichtung ENAIP auf Bundesebene als Projektpartner und Antragsteller auf. Hierdurch soll den Professionalitätsanforderungen und den erhöhten Bildungs- und Verbreitungsanstrengungen des Vorhabens Rechnung getragen werden.
- ▶ Die Christliche Arbeitnehmerbewegung Italiens (ACLI) tritt zunächst auf regionaler Ebene in der Lombardei als Projektpartner auf. Darüber hinaus ist die ACLI als ein großer Teil der Zivilgesellschaft des Landes zu sehen, auch auf nationaler Ebene mit ihren verschiedenen Einrichtungen und Verbänden – insbesondere ACLI Colf, eine berufsständische Vertretung von in Haushalten beschäftigten Frauen (und Männern), die Jugendorganisation *Giovani delle ACLI*, das ACLI-eigene Forschungsinstitut IREF, sowie die vielfältigen Netzwerke der ACLI an einer Mitarbeit sehr interessiert. Die kapillare Verbreitung der ACLI und ihrer Strukturen in der Arbeitswelt und in lokalen *Circoli* ermöglicht in Italien eine sehr hohe Verbreitung der Arbeitsergebnisse. Darüber hinaus sollen die Publikationsorgane der ACLI zu einer weiträumigen Verbreitung der Ergebnisse führen. Es wird auch angestrebt, die in der international agierenden *Federazione ACLI Internazionali (FAI)* vertretenen Verbände der ACLI in Frankreich, der Schweiz und im Vereinigten Königreich anzusprechen.
- ▶ Die Auswahl der 6 Partnerländer orientierte sich (a) an einer relativen Repräsentativität der langjährigen Mitgliedsländer mit ihren unterschiedlichen Traditionen von verfestigten und gleichwohl in Veränderung begriffenen Arbeitsbeziehungen unter Berücksichtigung der Sozialpartner (Deutschland, Frankreich, Italien) zum einen und (b) an einer gezielten exemplarischen Öffnung für jüngere Mitgliedsstaaten und Beitrittsländer Mittel- und Südosteuropas (Tschechische Republik, Slowakische Republik, Kroatien), die sich weiterhin in einer Phase des Umbruchs der Strukturen der Arbeitsbeziehungen befinden.

Das Zusammenwirken von christlichen und nichtkirchlichen Organisationen in dem Netzwerk erlaubt es, Themen der Arbeitswelt sachlich zu betrachten, werteorientiert zu beurteilen und in die Zivilgesellschaft hineinzuwirken. Die partnerschaftliche Beteiligung von professionellen Akteuren der Forschung und der Erwachsenenbildung trägt der besonderen Strategie des Projekts Rechnung.

C.13 Sonstiges

C.13.1 Personal

1. Personal des Berufsbildungswerks ENAIP e.V.

Projektleiter: **Norbert Kreuzkamp**

Sozialwissenschaftler und Erwachsenenbildner, Studienleiter; Leitung des Arbeitsbereichs „Didaktische Koordination“ der Bundesgeschäftsstelle, inhaltlich-fachliche Verantwortung für die Bildungsangebote des Hauses, Projektleitung einer Vielzahl transnationaler Projekte und Projektnetzwerke, seit 1987 bei ENAIP unbefristet beschäftigt, Stellvertreter des Geschäftsführers.

Inhaltliche Schwerpunkte: Berufsbildung, Berufsinformation und Berufsorientierung, Bildungsberatung, Bildungsforschung, Erwachsenenbildung, Europa, Europäische Beschäftigungspolitiken, Evaluation, Forschungsmanagement, interkulturelle Kompetenz, internationale berufliche Bildung, Kompetenzfeststellungsverfahren, Migrationsforschung, Netzwerkmanagement, Organisationsentwicklung, Projektberatung, transnationale berufliche Bildung.

Studium der Philosophie, neueren Literaturwissenschaft und Sozialwissenschaften an den Universitäten Freiburg, Wien und Frankfurt am Main, Diplom-Soziologe; Ausbildung in systemischer Familientherapie.

Berufliche Tätigkeiten in Belgien, Deutschland, Italien und Russland. Vortragstätigkeit im In- und Ausland.

Ehrenamtlicher Vorstand der Federazione ACLI Internazionali (FAI) mit Sitz in Brüssel. Mitglied im Zentralkomitee der deutschen Katholiken (ZdK).

Wissenschaftliche Mitarbeiterin: **Dott.ssa Emanuela Tierno**

Soziologin, Bildungsreferentin, Prädikatsexamen an der Universität Neapel.

C.13 Sonstiges (Fortsetzung)

C.13.1 Personal (Fortsetzung)

2. Personal der Eberhard Karls Universität Tübingen

Wissenschaftlicher Leiter: **Prof. Dr. Josef Schmid**

Professor für Politikwissenschaft seit 1998 an der Universität Tübingen; zuvor Professor an der Universität Osnabrück und Assistent/Hochschuldozent an der Ruhr-Universität Bochum. Wissenschaftliche Schwerpunkte sind Wohlfahrtsstaatsvergleiche; Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialpolitik, Parteien und Verbände sowie die Organisationsforschung. Einen besonderen wissenschaftlichen Schwerpunkt bildet die Arbeitsmarktpolitik auf regionaler, nationaler und international vergleichender Ebene. Neben der Wahrnehmung der Projektleitung von mehreren einschlägigen Forschungsprojekten führt er im Rahmen seiner Hochschullehre Internetseminare durch. Darüber hinaus ist er im Beirat verschiedener Projekte der Bertelsmann Stiftung (Bundesländerranking), der Hans-Böckler-Stiftung (lokale Beschäftigungsbündnisse, Benchmarking von Arbeitsämtern) und im Arbeitskreis Zukunftsdebatte der IG-Metall der Otto-Brenner-Stiftung als Mitglied tätig und war Mitglied der Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Rürup-Kommission).

Wissenschaftliche Experten:

Daniel Buhr, M.A., Wissenschaftlicher Angestellter am Institut für Politikwissenschaft der Universität Tübingen

Dr. Harald Kohler, Dipl. Verwaltungswissenschaftler, Assessor des Verwaltungsdienstes, Wissenschaftlicher Angestellter am Institut für Politikwissenschaft der Universität Tübingen

Christian Roth, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Politikwissenschaft der Universität Tübingen

Dr. Reinhard Bahnmüller, Universität Tübingen/Geschäftsführer

Prof. Dr. Hans-Wolfgang Platzer, Fachhochschule Fulda