

Neiß, Alexander E.; Zitzelsberger, Olga

Working Paper

Qualifizierungsbedarfe und -angebote für Mitglieder Europäischer Betriebsräte

Arbeitspapier, No. 233

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Neiß, Alexander E.; Zitzelsberger, Olga (2011) : Qualifizierungsbedarfe und -angebote für Mitglieder Europäischer Betriebsräte, Arbeitspapier, No. 233, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116695>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Arbeitspapier **233**

Alexander E. Neiß | Olga Zitzelsberger

**Qualifizierungsbedarfe und
-angebote für Mitglieder
Europäischer Betriebsräte**

Arbeitspapier 233

Alexander E. Neiß | Olga Zitzelsberger

**Qualifizierungsbedarfe und -angebote
für Mitglieder Europäischer Betriebsräte**

Neiß, Alexander, M.A., stellv. Geschäftsführer der H. & W. Neiß GmbH,
zuvor wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Allgemeine Pädagogik und
Berufspädagogik der Technischen Universität Darmstadt.

Zitzelsberger, Olga, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für
Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik an der TU Darmstadt. Zahlreiche
Publikationen in der Berufs- und Weiterbildungsforschung, insbesondere zu Gender-
und Migrationsaspekten sowie zur Thematik der Interkulturellen Kompetenz.

Impressum

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 77 78-593
Fax: (02 11) 77 78-188
E-Mail: Michaela-Kuhnhenne@boeckler.de
Redaktion: Dr. Michaela Kuhnhenne, Leiterin des Referats 3 der Abteilung
Forschungsförderung
Best.-Nr.: 11233
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, August 2011
€ 15,00

1 Kurzfassung

Seit 1996 können in internationalen Unternehmen Europäische Betriebsräte (EBR) gegründet werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen durch Unterrichtung und Anhörung über wichtige länderübergreifende Angelegenheiten bei Entscheidungen beteiligt werden. Viele EBRs haben sich unter anderem zum Ziel gesetzt, sich bei möglicher Standortkonkurrenz nicht gegeneinander ausspielen zu lassen. Die Mitglieder im EBR benötigen für diese Aufgabe sowohl umfassende Kenntnisse als auch eine Haltung sich als Interessenvertretung aller europäischen Beschäftigten des Unternehmens zu verstehen. Wie könnte dies durch Weiterbildung unterstützt werden? Dieser Frage geht die Untersuchung auf unterschiedlichen Ebenen nach. So kommt ein langjähriger Mitarbeiter von ETUI zu Wort, der seit vielen Jahren in Sachen Weiterbildung von EBR-Gremien in Europa unterwegs ist. Die Ergebnisse von Interviews und einer online-Befragung der EBR-Mitglieder in deutschen Standorten sowie die Evaluation einer internationalen Tagung mit EBR-Mitgliedern geben sowohl darüber Auskunft, was von EBR Mitgliedern in besuchten Weiterbildungen für Erfahrungen gesammelt wurden, als auch welche Wünsche sie an Inhalte und Rahmenbedingungen für Weiterbildungen äußern.

Europäische Betriebsrätinnen und Betriebsräte werden in Zukunft deutlich stärker als bisher Konzernentwicklungen mitverfolgen und mitgestalten. Durch Weiterbildung können sie sich dafür qualifizieren. Wie? Dazu gibt es zahlreiche Anregungen in dieser Studie.

Inhaltsverzeichnis

1	Kurzfassung	3
2	Einleitung	9
2.1	Neue Anforderungen an Schulungsangebote	9
2.2	Zum Aufbau und zur Struktur der Ausarbeitung.....	11
3	Mitglieder in EBRs – noch Pionierinnen und Pioniere in Sachen Arbeitnehmervertretung auf europäischer Ebene	15
3.1	Solidarität und Wettbewerb.....	15
3.2	Kurztypisierung europäischer Betriebsräte	17
3.3	Zur Durchführung internationaler Seminare – Sicht eines Referenten	22
4	Einschätzungen zu Weiterbildungsangeboten	25
4.1	Ergebnisse der qualitativen Befragung	25
4.2	Zur Situation weiblicher EBR-Mitglieder	30
4.3	Ergebnisse der Online-Befragung.....	36
5	Durchführung und Evaluation eines internationalen EBR-Seminars	55
5.1	Anforderungen an internationale Seminare für Euro-Betriebsräte	55
5.2	Zum Ablauf des Modellseminars.....	57
5.3	Evaluationsergebnisse des Modellseminars	59
6	Anbieter von EBR-relevanten Weiterbildung.....	61
7	Schlussfolgerungen	67
8	Literaturverzeichnis.....	71
9	Abbildungsverzeichnis	73
10	Zusammenfassung	75
	Über die Hans-Böckler-Stiftung	77

„Interessensolidarität muss in einem pädagogischen Handlungszusammenhang einen klaren humanen Standpunkt beziehen, der die menschlichen Bedürfnisse und Möglichkeiten in Einklang mit gesellschaftlichen Anforderungen und Entwicklungen zu bringen versucht: Die freie Entfaltung des Einzelnen in einer humanen Gesellschaft und die erkannten Notwendigkeiten zu deren Erhalt müssen zusammengebracht werden.“¹

1 Friesenhahn, G.: „Max Horkheimers Bedeutung für die heutige Pädagogik“.

2 Einleitung

2.1 Neue Anforderungen an Schulungsangebote

Seit 1996 können in internationalen Unternehmen Europäische Betriebsräte (EBR) gegründet werden.² Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen durch Unterrichtung und Anhörung über wichtige länderübergreifende Angelegenheiten bei wichtigen Entscheidungen beteiligt werden. Viele EBRs haben sich zum Ziel gesetzt, mit Hilfe von Informationen ein eigenes Bild von der Politik des Unternehmens zu gewinnen, um sich bei möglicher Standortkonkurrenz nicht gegeneinander ausspielen zu lassen.

Die Mitglieder im EBR benötigen für diese Aufgabe umfassende Kenntnisse und eine Haltung sich als Interessenvertretung aller europäischen Beschäftigten des Unternehmens zu verstehen. Beides gilt es durch spezifische Weiterbildungen zu entwickeln unter der Voraussetzung, dass EBRs stets sehr heterogene Gremien darstellen, da das Unternehmen in mehreren Ländern tätig ist und entsprechend aus diesen Ländern ganz unterschiedliche Mitglieder für den EBR entsandt worden sein können.

Obwohl die meisten EBR-Mitglieder über Erfahrungen in nationalen Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügen, reiche diese für eine internationale Interessenvertretung oftmals nicht aus. Eine Reihe neuer Herausforderungen führen zu Schwierigkeiten und zu einer Einschränkung der Effizienz der Arbeit. Deshalb kommt es darauf an, Menschen, die in den Europäischen Betriebsräten tätig sind, in ihrer Kompetenzentwicklung zu unterstützen. Der Qualifizierungsbedarf der EBRs scheint auf der Hand zu liegen, doch enthielt die bisherige EBR-Richtlinie keine Qualifizierungsansprüche für EBR-Mitglieder. Die EBR-Mitglieder vereinbarten trotzdem Qualifizierungsvereinbarungen mit der Unternehmensleitung. In der neugefassten EBR-Richtlinie, die 2011 in Kraft tritt, wurde nun ein Qualifizierungsanspruch³ für EBR-Mitglieder aufgenommen.

Den Qualifizierungsbedarf der EBR-Mitglieder haben zahlreiche Institutionen erkannt und bieten hier Weiterbildungsangebote an.

Die Qualifizierung der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen ist in vielen Ländern ein zentrales Aufgabenfeld der Gewerkschaften mit einer langen Tradition und vielfältigen Erfahrungen. Diese wurden – beispielsweise auch bei der IG Metall – für die

2 In der Präambel der 1994 erlassenen EBR-Richtlinie heißt es hierzu „Im Rahmen des Binnenmarkts findet ein Prozess der Unternehmenszusammenschlüsse, grenzübergreifenden Fusionen, Übernahmen und Joint Ventures und damit einhergehend eine länderübergreifende Strukturierung von Unternehmen und Unternehmensgruppen statt. Wenn die wirtschaftlichen Aktivitäten sich in harmonischer Weise entwickeln sollen, so müssen Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Mitgliedsstaaten tätig sind, die Vertreter ihrer von den Unternehmensentscheidungen betroffenen Arbeitnehmer unterrichten und anhören.“

3 Art. 10.4, EBR-RL 2009/38 EC: „In dem Maße, wie dies zur Wahrnehmung ihrer Vertretungsaufgaben im internationalen Umfeld erforderlich ist, müssen die Mitglieder des (...) Europäischen Betriebsrates Schulungen erhalten, ohne dabei Lohn- bzw. Gehaltseinbußen zu erleiden.“

Weiterbildungsangebote der EBR-Mitglieder genutzt unter Berücksichtigung der Unterschiede zu nationalen Weiterbildungsangeboten für Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter. Qualifizierungsmaßnahmen auf der internationalen Ebene unterscheiden sich in Form und Inhalt erheblich.

Obwohl EBR-Mitglieder in der Regel über eine lange Erfahrung mit Arbeitnehmervertretungs- und Gewerkschaftsarbeit auf der lokalen und nationalen Ebene verfügen, erfahren sie die EBR-Arbeit als ein neues unbekanntes Feld und fühlen sich häufig überfordert. Dieser komplexen Situation gilt es in der Weiterbildung Rechnung zu tragen: langjährige Erfahrung in nationalen Gremien, jedoch neu in der transnationalen Interessenvertretung, gekoppelt mit der Anforderung im Gremium zu einem Team zu werden und gemeinsame Interessen gegenüber der Konzernleitung zu vertreten.⁴

Aus dieser Beschreibung können grundlegende Hinweise auf transnationale Bildungsarbeit mit EBR-Mitgliedern abgeleitet werden.⁵ Die Gestaltung von mehrsprachigen Seminaren bedarf einer speziellen Didaktik, die der heterogenen Zielgruppe gerecht wird.⁶

- Im Seminar gibt es keine gemeinsame Sprache. Sie finden daher in der Regel mit Simultandolmetschung statt und Dokumente müssen übersetzt werden. Dies bedarf einer sorgfältigen Vorbereitung, erhöht die Barrieren für kurzfristige Themenänderungen im Seminarverlauf, erhöht die Anstrengung aller Beteiligten während Vorträgen und Diskussionen. Auch eine direkte Kommunikation zwischen den Seminarteilnehmenden während der Pausen und nachhaltiges networking werden hierdurch erschwert.
- Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwarten zu recht eine gleichberechtigte Beteiligung an Prozessen und Entscheidungen. Demokratie und Solidarität stellen gemeinsame Werte unter den EBR-Mitgliedern dar. Entsprechend gilt es bei der Auswahl der Referentinnen und Referenten, im Zeitmanagement und der Gestaltung des Seminarverlaufs besondere Sorgfalt walten zu lassen, um keine Dominanz der ausrichtenden „Nation“ entstehen zu lassen.
- Die Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer leben und arbeiten in politisch und historisch sehr vielfältigen Verhältnissen und Strukturen. Dies führt einerseits zu unterschiedlichen Herangehensweisen an Probleme, andererseits fehlt gegenseitiges Wissen über Arbeitsbedingungen und Handlungsrahmen. Hier gilt es allen Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmern die nötige Anerkennung aller anderen Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer zu gewährleisten. Es bedarf einer hohen Selbstreflexion aller Beteiligten, um nicht die eigene Sichtweise zur einzig möglichen zu erklären.

Im Juni 2011 wird die neue EBR-Richtlinie in nationales Recht umgesetzt sein. Dann werden sich voraussichtlich mehr EBRs als bislang auf einen gesetzlichen Qualifikationsanspruch berufen können und diesen auch wahrnehmen. Es ist vorauszusehen,

⁴ Vgl. Buchholz, K.: Hinterm Horizont geht's weiter, S. 20.

⁵ Vgl. Kap. 5.

⁶ Vgl. Wlecklik, P/Varga, M.: "Gewerkschafter aller Länder vereinigt euch – Aber wie?"

dass dann Angebote für jeden EBR – der dies wünscht – unterbreitet werden. Welche Weiterbildungsinstitutionen werden auf dem sich ausweitenden Markt Bestand haben?

2.2 Zum Aufbau und zur Struktur der Ausarbeitung

*„Reformbedarf gibt es auch in unserer Bildungsarbeit. In der Wissens- und Lerngesellschaft der Zukunft wird ihre Bedeutung zunehmen. Gewerkschaften haben traditionell der „Arbeiterbildung“ einen hohen Rang eingeräumt. Heute muß das inhaltliche Bildungsangebot betriebs- und problemnäher werden, differenzierter auf homogene Zielgruppen zugeschnitten, in Formen und Methoden auf neuesten medial-technischen und didaktischen Stand gebracht werden. Auch gewerkschaftliche Bildungsarbeit für Betriebsräte, Vertrauensleute und Mitglieder muß sich im Qualitätswettbewerb der Bildungsangebote im Multimediazeitalter behaupten.“*⁷

Sollen Perspektiven für die Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt werden, so gilt es, sich zunächst eine Vorstellung von der Lebenswirklichkeit der Euro-Betriebsräte in Deutschland zu machen. Da Euro-Betriebsräte als Multiplikatoren immer selbst schon eine professionelle Sichtweise auf Bildungsprozesse haben, darf deren Votum als besonders aussagekräftig gelten. Zwei Datengrundlagen wurden zu diesem Zweck von einer Forschungsgruppe der Technischen Universität Darmstadt erhoben. Dem Team war es wichtig, einen Einblick in die Arbeitsweise und Weiterbildungsgewohnheiten der Euro-Betriebsräte nehmen zu können. Die Kenntnis einzelner Lebensläufe und Bildungswege der Befragten ermöglicht es, Rückschlüsse zum Anspruch an Weiterbildungsangebote zu ziehen. So diente die Befragung von EBR-Mitgliedern aus Betrieben in Deutschland einerseits der besseren Vorbereitung auf den Themenkomplex „internationale Seminare für EBR-Mitglieder“ sowie der Konzeption eines Online-Fragebogens. Bereits im Vorfeld der Online-Befragung wurden einzelne Euro-Betriebsräte telefonisch nach ihren Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen befragt.⁸ Das Hauptaugenmerk lag darauf, mehr über die Bildungsmotivation⁹ bzw. die Erfahrungen mit konkreten Bildungssituationen zu erfahren. So waren die Telefoninterviews ein wichtiger erster Schritt, die sachbezogenen sowie emotionalen Beweggründe der Weiterbildung sichtbar zu machen. Nach der Auswertung dieser Vorstudie konnte der Online-Fragebogen umso detaillierter ausformuliert werden.

Die Hypothesenbildung stand also nicht am Beginn des Forschungsvorhabens, sondern erfolgte sukzessive anhand des jeweils neu erhobenen Datenmaterials. Von diesem An-

⁷ Zwickel, K.: Streiten für Arbeit, S. 111.

⁸ Vgl. Wulf/Zirfas: Bildung als performativer Prozess, 2006, S. 298.

⁹ Vgl. BMBF: Berichtssystem Weiterbildung VII, S. 77.

satz „gegenstandsbezogener Theoriebildung“¹⁰ erhoffte sich das Forschungsteam einen möglichst vorurteilsfreien ersten Blick auf die Bildungssituation deutscher Euro-Betriebsräte. Diese Herangehensweise bot sich allein daher an, da die Literatur zur Weiterbildung den Fokus der Betrachtung meist in andere Richtungen lenkt. Weder nützen die Seminarangebote für EBRs primär dem beruflichen Aufstieg, noch dienen sie allein der Entfaltung individueller Fähigkeiten, weswegen sich humankapital- oder segmentationstheoretische Ansätze nur schlecht für Weiterbildung im politisch-partizipativen Bereich anwenden lassen.¹¹

Weiterbildungsangebote gehen immer mit einer spezifischen Perspektive an Bildungsprozesse heran. Die Angebote der Gewerkschaften zielen darauf ab, die Euro-Betriebsräte politisch handlungsfähig zu machen.

Gerade was die Motivation¹² zur Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme ausmacht, lässt sich in einem solch spezifischen Feld allein auf Basis der Fachliteratur nicht erschließen. Der populärwissenschaftliche Ansatz der Handlungsorientierung nimmt entweder den einzelnen Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin oder das Team in den Blick, um diese an neue Arbeitsbedingungen im Arbeitsumfeld anzupassen.¹³ Eine Perspektive auf politisch-partizipative Handlungsorientierung findet sich eher in wissenschaftlichen Publikationen. Mit der Vermehrung der Kompetenzen kann das Interesse an gewerkschaftlicher Bildungsarbeit jedenfalls nur unzureichend umschrieben werden.

Die Adressen der zu Befragenden wurden der Technischen Universität Darmstadt (TUD) von Seiten der IG Metall zur Verfügung gestellt. Bei der Auswahl der Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer wurde darauf geachtet, der Verteilung in den EBRs entsprechend viele Mitglieder wie auch EBR-Vorsitzende zu der Befragung einzuladen. Insgesamt fanden 13 Telefoninterviews Eingang in die Vorstudie.¹⁴ Vier

10 „Die „grounded theory“ lässt die Konzeptbildung (Kodes und Konstrukte) während der Datenerhebung bewusst zu und will sie durchsichtig machen. Damit finden Datenerhebung und Auswertung gleichzeitig statt. Im Laufe der Datenerhebung kristallisiert sich ein theoretischer Bezugsrahmen heraus, der schrittweise modifiziert und vervollständigt wird.“ Mayring: Einführung in die qualitative Sozialforschung, 2002, S. 104.

11 Leber/Möller: Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen, S. 2 ff.

12 „Motive, Interessen und Bedürfnisse bestehen auch ohne konkreten Bezug auf eine Bildungsmaßnahme. Es ist nicht sicher, ob sie zu einer Bildungsentscheidung werden – auch dann nicht, wenn sie Bildungsziele implizieren. Motive sind abhängig von Geschlecht, Schulbildung, Lebenssituation, Alter, Beruf. ... „Es geht um „latente“ und „manifeste“ Motivation. Dieses Begriffspaar erfüllt einen sehr praktischen Sinn, denn latente Motive sind solche, die sich nicht konkret artikulieren, während manifeste Motive solche sind, die in der Regel bereits auf konkrete Angebote bezogene Bedürfnisstrukturen signalisieren. Vor allem Kenntnisse über latente Motive ermöglichen es, neue Angebote zu entwickeln und solche Menschen zur Bildungsteilnahme zu bewegen, die sonst nicht in organisierten Bildungsprozessen auftauchen.“ Nuissl: Einführung in die Weiterbildung, 2000, S. 16 f.

13 „Unter anthropologischen Gesichtspunkten sind Lernende – einzeln oder in Gruppen – die Instanz, die den Lernprozess aus eigener Entscheidung, aus eigenem Wissen, eigener Reflexion und Erfahrung selbst initiieren, gestalten überprüfen und damit die Gesamtverantwortung übernehmen.“ Olbrich: Geschichte der Erwachsenenbildung in Deutschland, 2001, S. 390.

14 Bei der Auswahl der Interviewten konnte dabei ein Faktor nicht ganz bereinigt werden; der große Anteil an Teilnehmenden aus dem südwestdeutschen Raum. Diese Häufung lässt sich jedoch mit der historisch gewachsenen Anzahl gewerkschaftlich gutorganisierter Betriebe aus der Metallbranche erklären.

weiblichen Ansprechpartnerinnen standen dabei neun männlichen Interviewpartnern gegenüber. Es befanden sich keine Ansprechpartner aus den neuen Bundesländern in der Gruppe der Interviewteilnehmerinnen und -teilnehmer. Ebenso waren Menschen mit Migrationshintergrund nicht vertreten.

Im Verlauf des Telefoninterviews wurden unter anderem Aspekte der eigenen Tätigkeit im EBR, eigene Erfahrungen mit EBR-Seminaren sowie persönliche Ideen für die Verbesserung von Schulungsangeboten angesprochen. Es gelang meist recht schnell, ein zwangloses Gesprächsklima zu schaffen. Die Interviews wurden aufgezeichnet und anschließend verschriftlicht. Im Zuge dieser Nachbearbeitung wurden die Namen der Befragten anonymisiert. Im nächsten Abschnitt „Kurztypisierung europäischer Betriebsräte“ sollen Grundannahmen bezüglich der Zielgruppe aufgestellt werden, um diese im darauf folgenden Kapitel „Auswertung des Datenmaterials“ mit den Ergebnissen der Telefoninterviews abzugleichen. Besonders die vier weiblichen Teilnehmenden sollen anhand von Kurzportraits vorgestellt werden, um „Erste Rückschlüsse zur Situation weiblicher EBR-Mitglieder“ ziehen zu können. In vier weiteren Unterpunkten sollen dann die Ergebnisse der Online-Befragung nach ihren formalen und inhaltlichen Aspekten getrennt untersucht werden. Zwei Abschnitte „Zum Selbstverständnis Europäischer Betriebsräte“ sowie „Zum Selbstverständnis weiblicher EBR-Mitglieder“ beschließen das Kapitel zur Datenerhebung. Die zwei letzten Kapitel stellen eine „Modellkonzeption eines internationalen EBR-Seminars“ vor und setzen dieses in Relation zu derzeit am Markt angebotenen Seminarformen.

3 Mitglieder in EBRs – noch Pionierinnen und Pioniere in Sachen Arbeitnehmervertretung auf europäischer Ebene

3.1 Solidarität und Wettbewerb

„Um also Arbeitnehmerinteressen in einer globalisierten Welt aktiv wahrnehmen zu können, bedarf es neben rechtlichen, tariflichen und politischen Rahmenbedingungen einer Kultur der Zusammenarbeit von Belegschaften und ihrer Interessenvertreter. Diesen Prozess zu fördern ist auch Aufgabe von Gewerkschaften.“¹⁵

Angebote für Europäische Betriebsräte haben Konjunktur. Nicht erst seit der Novelle der EBR-Richtlinie¹⁶ sehen sich die Anbieter spezieller Kursangebote für Europäische Betriebsräte einer wachsenden Nachfrage gegenüber. Die Ansprüche an Weiterbildungsangebote steigen mit den Anforderungen, denen sich die Euro-Betriebsräte in ihrer täglichen Arbeit konfrontiert sehen. Auch für Mitbewerber ist es inzwischen lukrativ europarechtliche Schulungen oder Kommunikationstrainings auch für Betriebsrätinnen und Betriebsräte anzubieten. Das Versprechen in kürzerer Zeit mehr Wissen transportieren zu können führt dabei nicht zu einer höheren Qualität der Interessenvertretung. Während sich in den 1970er und 1980er Jahren gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter nahezu ausschließlich für Weiterbildungen der Gewerkschaften interessierten, stellt sich die Situation heute differenzierter dar.¹⁷ Für die Anbieter ist es daher wichtig, eine Marktanalyse vorzunehmen, um sich auf dem Weiterbildungsmarkt zu behaupten. Für EBR-spezifische Weiterbildung sind Individualisierung und freier Wettbewerb auf dem Anbietermarkt derzeit noch nicht prägend.

Kümmerten sich die gewerkschaftlichen Anbieter einst nur um gewerkschaftlich organisierte und sozialisierte Betriebsrätinnen und Betriebsräte, gilt es heute, auch Angebote für jene Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger zu offerieren, die durch Studienzeiten oder Elternzeit¹⁸ erst spät zur Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung kamen. Hier kann nicht mehr davon ausgegangen werden, dass Milieu und Sozialisation ein einheitliches Bewusstsein für Arbeitnehmerrechte geschaffen hat. Büßen Parteien ihre Orientierungsfunktion ein, so sind auch gewerkschaftliche Anbieter mehr als bisher aufgefordert sich mit vielfältigen Vorstellungen bei den Teilnehmenden an Weiterbil-

¹⁵ Obermayr: Solidarität in der Praxis, 2010, S. 11.

¹⁶ Am 5. Juni 2009 trat eine neue EBR-Richtlinie in Kraft. Bis Juni 2011 muss diese in nationales Recht umgesetzt sein. Unter anderem ein Qualifizierungsanspruch für EBR-Mitglieder wird dort erstmals geregelt sein. Vgl. Amtsblatt der Europäischen Union, 2009.

¹⁷ Vgl. Schöll: Marketing in der öffentlich verantworteten Weiterbildung, 2008, S. 14.

¹⁸ „Auf die besondere Bedeutung, die der Betreuung von Kindern bei der Weiterbildung von Frauen zukommt, weisen auch Schröder et al. (2003) hin. Im Rahmen ihrer Untersuchung der „Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung“ kommen sie zu dem Schluss, dass kinderlose Frauen wie alle anderen Erwerbspersonen an Weiterbildung teilnehmen, wohingegen die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen dann rapide sinkt, wenn Kinder zu versorgen sind.“ Leber/Möller: Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen, S. 6.

dungsangeboten auseinanderzusetzen. Diese Entwicklung muss dabei im Kontext alternierender politischer Positionen gesehen werden. Sich „links“ zu verorten, ist heute längst keine exakte Angabe zum politischen Standpunkt mehr¹⁹ und auch das Adjektiv „konservativ“ gilt seinen Wortführern heute eher als erläuterungsbedürftig, als dass es die Kraft hätte, Einheit herzustellen. Daneben etabliert sich im Zeitgeist ein neues Ideal des Arbeitskraftunternehmers, welcher seine Wertungen und Handlungsweisen zeitgemäß optimiert. Information erhält hier einen besonderen Stellenwert – langfristige Entwicklungen werden tendenziell ausgeblendet. Das politisch-wache Bewusstsein gewerkschaftlicher Akteure steht dieser Haltung diametral entgegen.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat nicht die Anschlussfähigkeit ihrer Interessenvertreterinnen und -vertreter zum Ziel, sondern vielmehr deren solidarisches Engagement.²⁰ Die Orientierung an modernen Lernstrategien ist somit für politisch-partizipativ-orientierte Weiterbildungsangebote kritisch zu hinterfragen. Die Frage, ob sie überhaupt erwünscht oder benötigt werden, bleibt zu klären.

Verschiedene Entwicklungen, seien sie politisch initiiert oder technologischer Art, drängen dazu, überkommene pädagogische Ansätze zu überdenken.²¹ Während freie Bildungsdienstleister ihre Angebote am konkreten Bedarf ihrer Kunden ausrichten können, sind gewerkschaftliche Bildungsträger bestrebt eine spezifische sozial-progressive Perspektive zu transportieren. Die Debatten zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit zielen letztlich darauf ab, das Individuum, und nur dieses allein, in die Pflicht zu nehmen, sich diesem Wettbewerb zu stellen. Ein anderes Bewusstsein der eigenen Fähigkeiten geht mit einem neuen Verständnis der eigenen Erwerbsarbeit einher.²² Auch in Feldern, die nicht primär zur Wertschöpfung gehören, setzt sich eine Sichtweise auf das Subjekt durch, welche die sozialen Aspekte der Arbeit in den Hintergrund treten lässt. Angesichts dieser Entwicklungen gilt es die Euro-Betriebsrätinnen und Euro-Betriebsräte argumentativ auf die damit verbundenen Gefahren für die Interessenvertretung zu unterstützen.

Jeder Bildungsgedanke, sofern er theoretisch begründet ist, arbeitet sich an einem Entwurf einer möglichen besseren Zukunft ab. Für diese kommende Welt gilt es, nicht nur gewappnet zu sein – es gilt, sie überhaupt erst voranzutreiben. Somit zielen jene Bildungsentwürfe auf ein konkretes Handeln schon im Hier und Jetzt ab. Sie verlangt ein Engagement, das über den Tag hinaus Wirkung entfaltet. So gesehen ist Bildung immer auch politisch.²³ Es bedarf einer Klärung dieser Begriffe zu Beginn dieser Studie, da

19 Schildmann: Jung, weiblich, untreu, 2010, S. 45.

20 Vgl. Krug: Selbstgesteuertes Lernen als Problem der Erwachsenenbildung, 2004, S. 24

21 Vgl. Olbrich: Geschichte der Erwachsenenbildung in Deutschland, 2001, S. 390

22 Vgl. Schaper/Sontag: Weiterbildungsverhalten, S. 6

23 „Politische Bildung soll dazu beitragen, dass Menschen ihr soziales Schicksal in die eigenen Hände nehmen. Dazu gehört das Erkennen der eigenen Interessenlagen, das Entwickeln politischer Orientierungen und der Aufbau all jener Kompetenzen, die für praktisches, politisches Handeln erforderlich sind. Das betrifft insbesondere die Fähigkeit und Bereitschaft, seine Anliegen gemeinsam mit anderen zu vertreten. Insofern können wir uns gewerkschaftliche Bildungsarbeit – zu welchem Spezialthema auch immer – nur als politische Arbeit vorstellen.“ Allespach: Politische Erwachsenenbildung, 2009, S. 13.

eine Fülle aktueller Publikationen die gesellschaftliche Dimension von Bildungsprozessen nicht ausreichend berücksichtigt. Erwachsenenbildung, wie sie in dem vorliegenden Text verstanden wird, nimmt die/den Einzelne/n als mündiges Subjekt wahr. Deshalb will diese Studie dazu beitragen mehr über die eigentlichen Wünsche Europäischer Betriebsrätinnen und Betriebsräte zu erfahren, um deren Anregungen für die Konzeption künftiger Weiterbildungsangebote nutzbar zu machen.

3.2 Kurtypisierung europäischer Betriebsräte

Aufrufe zur Selbstoptimierung bedarf es im Fall von Betriebsrätinnen und Betriebsräten bzw. Euro-Betriebsrätinnen und Euro-Betriebsräten kaum. Sich selbstständig in neue Sachverhalte einzuarbeiten gehört seit jeher zu den Pflichten politisch-ambitionierter Interessenvertreter. Bildungsangebote für Euro-Betriebsräte richten sich im Grunde immer schon an eine Klientel, die bereits langjährige Erfahrungen mit Weiterbildung hat. Die Zielgruppe, auf welche sich diese Studie bezieht, setzt sich aus Betriebsrätinnen und Betriebsräten zusammen, welche zumeist seit mehreren Jahren ihr berufliches Engagement für die Belange ihrer Kolleginnen und Kollegen aufbringen, ohne dabei die ökonomischen Perspektiven des Standorts aus dem Blick zu verlieren. Hier, darauf wird im weiteren Verlauf der Argumentation noch mehrfach verwiesen werden, stehen wir Menschen gegenüber, für die das Europa ohne Grenzen bereits Gestalt angenommen hat. Qualitäten wie Fremdsprachenkenntnisse, die Fähigkeit Informationen zu sammeln, zu deuten und zu bewerten, konzertiert Strategien zu entwickeln sowie sich transnational zu vernetzen, Qualitäten also, die man gemeinhin High-Potentials zugestehen würde, gehören heute schon zum Handwerkszeug der Euro-Betriebsräte.

Die befragten EBR-Mitglieder identifizierten sich stark mit ihrer Arbeit in der internationalen Interessenvertretung.²⁴ Aus dieser Identifikation heraus resultiert eine Sensibilität für akuten Nachschulungsbedarf. Inhaltliche Angebote zu Themen von aktueller Relevanz (Werksschließungen, Produktionsverlagerungen, etc.) finden daher mehr Zuspruch als Themen zu kommenden Entwicklungen (z.B. Lifelong learning oder Flexicurity).

Die bewusste Entscheidung, sich für das Amt aufstellen zu lassen, kann als Indiz der Identifikation mit den Intentionen und den Zielen der EBR-Arbeit gewertet werden. Der hohe Stellenwert, der dem eigenen Engagement in diesem Gremium eingeräumt wird, schlägt sich jedoch nicht in einer besonders hohen Fortbildungsfrequenz nieder. Hier bleibt zu fragen, ob die Bildungsinstitutionen die Themen zu unspezifisch oder zu kompliziert beschreiben. Die Befragten weisen immer wieder darauf hin, dass sie ihre Weiterbildung an einem konkreten Bedarf festmachen. Ein turnusmäßiges Weiterbildungs-

²⁴ Negative Bemerkungen auf ein problematisches Verhältnis zur Arbeit im EBR lassen sich meist auf enttäuschte Erwartungen zurückführen. Diese negativen Erfahrungen gilt es ernst zu nehmen – sie können jedoch nicht als Hinweis auf eine grundsätzliche Ablehnung der Institution EBR als solche gewertet werden.

verhalten lässt sich in Bezug auf EBR-Themen nur in einem Fall nachweisen.²⁵ Auch ein spezifisch weibliches bzw. männliches Weiterbildungsverhalten lässt sich anhand des erhobenen Datenmaterials nicht ausmachen. Dort, wo sich Auffälligkeiten zeigen, müssen diese im Kontext flankierender Faktoren wie Alter, Bildungs- und Familienstand erläutert werden. Bei sonst gleichen Bedingungen pflegen Frauen wie Männer ein ähnliches Weiterbildungsverhalten.²⁶

In dieser Hinsicht stellen Euro-Betriebsräte hier lediglich eine Gruppe dar, an deren Beispiel sich allgemeingültige Aussagen im kleinen Maßstab nachvollziehen lassen. Auf eine Besonderheit soll dennoch hingewiesen werden: Euro-Betriebsräte verfügen oft über eine besondere Sensibilität für sozial-relevante Fragestellungen. Da es zur zentralen politischen Programmatik emanzipativ-progressiver Gruppen gehört, eine umfassende Gleichbehandlung der Geschlechter herbeizuführen, kann davon ausgegangen werden, dass die Akteure der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung selbst diesen Anspruch für sich zu verwirklichen suchen. Trotzdem wird kein breit gefächertes Angebot, das diskriminierende Faktoren wie Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund und dergleichen mehr zu thematisieren versucht, nachgefragt.²⁷ Gerade dieser Anspruch besonderer sozialer Wachsamkeit sollte Anlass dazu geben, hier auf subtilere Formen sexueller, ethischer etc. Ausgrenzungstendenzen zu achten.

Euro-Betriebsräte haben sich ihre Position über Jahre hinweg erarbeitet. Im Schnitt sind sie seit 20 Jahren und länger in der Interessenvertretung engagiert und seit mehreren Jahren freigestellt. Der zweite Bildungsweg stellt für viele den Ausgangspunkt ihrer beruflichen Laufbahn dar. In den kommenden Jahren ist hier mit einem Generationswechsel in den EBRs zu rechnen. Ein Großteil der Befragten in den vorliegenden Erhebungen ist über 50 Jahre alt und wird dem EBR nicht mehr lange mit ihren Erfahrungen und Wissen zur Verfügung stehen können. Somit fallen auch jene komplementären Kom-

25 Da die Fragestellung der Erhebung direkt auf EBR-Themen angelegt war, kann eine Aussage zum regelmäßigen Besuch von Kursen mit Relevanz für die EBR-Tätigkeit kaum getroffen werden. So kann es sein, dass flankierend zur Tätigkeit im BR oder GBR Seminare zu Fremdsprachen oder rechtlichen Vorschriften besucht wurden, die im Resultat dann auch der Arbeit im EBR zugute kommen. Ein Interviewpartner gab an, sich zum Ziel gesetzt zu haben, wenigstens drei Schulungsangebote pro Jahr besuchen zu wollen. Da dieses EBR-Mitglied mit 36 Jahren gleichzeitig der jüngste Teilnehmer war, könnte die Art seiner Weiterbildungsplanung einerseits auf sein Alter oder aber seinen Bildungsweg zurückzuführen sein.

26 „Signifikante Interaktionseffekte ließen sich für Berufsabschluss und Alter, Alter und Erhebungsjahr sowie für Alter und Geschlecht nachweisen. Bei den über 50-Jährigen kommt bei weiblichen Weiterbildungsteilnehmern häufiger eine eigene Initiative zum Tragen als bei den Männern, während sich vergleichbare Unterschiede für die bis 50-Jährigen nicht zeigen. Dagegen verschwinden bei der älteren Gruppe die geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich betrieblicher Anordnungen, die in der jüngeren Gruppe Männer häufiger als Frauen zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung veranlassen.“ Schmidt: Weiterbildungsverhalten und -interessen älterer Arbeitnehmer, S. 10.

27 „Die geringere Weiterbildungsquote bei Älteren hängt vermutlich nicht nur mit deren veränderten Weiterbildungsmotiven und -erwartungen zusammen, sondern könnte ebenso eine resignative Reaktion auf diskriminierende Angebotsstrukturen im Bereich beruflicher und v.a. betrieblicher Weiterbildung sowie auf fehlende Perspektiven im Hinblick auf berufliche Veränderung oder Aufstieg sein. Betrachtet man das enorme Wachstum des Weiterbildungsmarkts in den letzten Jahrzehnten und die seit Ende der 1970er Jahre rapide angestiegene Weiterbildungsbeteiligung in allen Altersgruppen, so liegt der Schluss nahe, dass es sich um generationenspezifische Bildungsverhalten handelt, das sich in den Weiterbildungszahlen widerspiegelt.“ Schmidt: Weiterbildungsverhalten und -interessen älterer Arbeitnehmer, S. 13.

petenzen, welche sich diese Mitglieder in ihrer langjährigen Tätigkeit im BR und GBR erworben haben, weg. Gerade die deutschen EBRs reproduzieren sich meist aus erfahrenen Kolleginnen und Kollegen, die ihre Arbeitssozialisation im politischen Klima der 1980er Jahre entwickelt haben. Die dort erworbenen Erfahrungen lassen sich auch durch gut dokumentierte Berichte kaum mehr an die nächste Generation von Interessenvertreterinnen und Interessenvertretern weitergeben. Während sich durch die Fluktuation das Gremium kontinuierlich verjüngt, gerät dabei gleichzeitig eine spezifische Kultur des Arbeitskampfes in Vergessenheit.

Die Möglichkeit, als zumeist freigestelltes Mitglied des Betriebsrates, abseits der eigentlichen Erwerbsbiographie die eigenen Kompetenzen²⁸ weiter zu entwickeln und die eigenen Fähigkeiten auf neuen Gebieten erproben zu können, darf durchaus als privilegierte Situation aufgefasst werden. Der erleichterte Zugang zu Informationen und der daraus resultierende Zuwachs an Einfluss geht dabei mit einer wachsenden Verantwortung einher. Hier agieren Euro-Betriebsräte zuweilen als politische Akteure bzw. Diplomaten. Vereinzelt wird dieses Selbstverständnis auch in den Statements zum Ausdruck gebracht. Sich europaweit in international besetzten Gremien zu treffen, stellt eine völlig neue Qualität der Partizipation dar.²⁹ Hier dürfen sich die Euro-Betriebsräte als Pioniere verstehen, die trotz aller Hilfestellung von Seiten der Gewerkschaften die Hauptlast der Innovationsleistung alleine zu bewältigen haben. Dabei fremden, wie eigenen Ansprüchen gerecht zu werden, verlangt den Euro-Betriebsräten eine ständige Sorge um die eigene Qualifikation ab.³⁰

Die Diskussion darüber, ob der Erwerb von Kompetenzen nicht eigentlich das Erlernen von Inhalten dominiert, hat eine besondere Relevanz für die Weiterbildung von Euro-Betriebsräten. Da es kein vorgeschriebenes Kerncurriculum für die EBR-Schulung gibt, ist es an jedem einzelnen Mitglied selbst für sich allein oder gemeinsam mit dem eigenen Gremium solche Schulungsangebote zu finden, die einen Nutzen für die Arbeit im Gremium haben.³¹ Somit wird die Identifikation eigener Defizite selbst zu einem

28 „Kompetenz bedeutet, mit relevantem Wissen umgehen zu können, Wissensbestände anzuwenden, etwas in die Tat umzusetzen, sowie eine Technik zu beherrschen.“ Bönninghausen/Wilkesmann: E-Learning meets Wissensmanagement, S. 2.

29 „In Arbeitsverhältnissen wird unter Partizipation die direkte Beteiligung der Arbeitnehmer an Entscheidungen verstanden, die ihre Arbeit oder ihr Arbeitsumfeld betreffen, wobei zwischen der Partizipation des Einzelnen und der gewählten Interessenvertreter unterschieden wird.“ Kirchhöfer.: Lernkultur Kompetenzentwicklung, 2004, S. 93.

30 „Dominant wird das Selbst-Paradigma in den Varianten von Selbstorganisation, Selbststeuerung, Selbstverantwortung, Selbstbestimmung u. ä. ... Der Appell, zum Unternehmer des eigenen Lebens zu werden, ist eingelassen in vielfältige Programme neoliberaler Gouvernementalität, wie man im Anschluss an eine Vorlesung von Foucault die Hineinverlagerung der Macht in das Selbst kennzeichnen kann.“ Zeuner: Erwachsenenbildung zwischen Inklusion und Exklusion, 2006, S. 307.

31 „Lebenslanges Lernen dient als Selbstanleitung, auf der Höhe der Zeit zu bleiben und so seine Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Man lernt nie aus ist die gleichermaßen banale wie treffende Feststellung, die als Leitspruch über der heute allseits beschworenen Strategie Lebenslangen Lernens stehen könnte. In der Wissensgesellschaft, so die bildungspolitische Botschaft, wächst dem Lernen ohne Ende neue Bedeutung zu: Festgeschriebene Schul- und Ausbildungswege erweisen sich als unzureichend, weil kein Curriculum mehr genügt, um die Unwägbarkeiten des weiteren Lebenslaufs vorzubereiten. Die aufklärerisch-freiheitliche Forderung nach berufsbegleitender Erwachsenenbildung ist zum Imperativ mutiert.“ Tuschling: Lebenslanges Lernen, 2004, S. 152 f.

Aspekt der Weiterbildung – die Selbstoptimierung zur ersten Pflicht. Diese Sicht, die eigenen Fähigkeiten stets auf Defizite hin zu durchleuchten, bedeutet so einerseits einen Ausweis eigener Autonomie, andererseits lässt diese Sichtweise das Individuum stets im Bewusstsein zurück, kaum alle relevanten Bildungsbereiche hinlänglich abdecken zu können. In Hinsicht auf die Forderung nach Konzepten des lebenslangen Lernens müssen diese negativen Begleiterscheinungen Berücksichtigung finden.³² Daraus folgt weiterhin, dass Weiterbildungsankündigungen so zu strukturieren sind, dass es nicht zu einer Überfrachtung mit redundanten oder problem-fremden Seminartiteln kommt. Klar ausformulierte, an den Bedürfnissen der Euro-Betriebsräte orientierte Prospekte und Werbemailings helfen den Adressatinnen und Adressaten dabei, gezielt die Seminare zu wählen, welche für die jeweilige Situation adäquat erscheinen.

Die Arbeit als Betriebsrätin oder Betriebsrat ist von einem professionellen Umgang mit Menschen geprägt. Bei Personen, die in der Interessenvertretung arbeiten, kann darum von einem Auftreten wohlwollender Bestimmtheit ausgegangen werden, welches an der Verbesserung der persönlichen Situation der Mitarbeiter ausgerichtet ist. Einige Betriebsrätinnen und Betriebsräte können zudem auf eigene Erfahrungen als Referentinnen und Referenten verweisen. Für die Tätigkeit im EBR dürfen also eine authentische und soziale Grundeinstellung vorausgesetzt und darüber hinaus noch transnationale Kompetenzen erwartet werden. Bei all dem agieren Betriebsrätinnen und Betriebsräte in einem Umfeld, das vom Interessenwiderspruch gekennzeichnet ist. Dort, wo die Meinungen aufeinander prallen, gehört die Wahl der Worte, sei es verbal oder schriftlich, zum Handwerkzeug. Wir können davon ausgehen, dass schon Entscheidungen am heimischen Standort in den seltensten Fällen einvernehmlich getroffen werden. Erweitert man die Perspektive auf die Abstimmung mit Gremien in ganz Europa (externe Gremien in Ländern außerhalb der EU eingeschlossen) so potenziert sich der Abstimmungsbedarf. Konsens- und Konfliktfähigkeit stellen hier wichtige persönliche Qualitäten dar. (über die jedoch jeder Mensch verfügen sollte). Diese sozialen Kompetenzen lassen sich aber kaum erlernen, sondern nur erfahrbar machen. Die Fähigkeit zu Offenheit, Empathie und Toleranz sollte für sozialpolitisch agierende Personen eine Selbstverständlichkeit darstellen. Kurse, die auf eine Herstellung interkultureller Kompetenz abzielen, verengen dabei oft die Intention, ein friedliches Miteinander zu schaffen.

Euro-Betriebsräte sind in den allermeisten Fällen langjährige Mitglieder im Betriebsrat und können daher auf einen soliden Grundstock an Handlungswissen zurückgreifen. Allerdings engt diese Sichtweise unter Umständen auch die Perspektive ein. Die Anzahl der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen steigt nicht proportional mit der Dauer der Mitgliedschaft. Viele Weiterbildungen zum Thema EBR werden im Vorfeld der Gründung besucht. Dies kommt daher, dass viele der Befragten direkt in die Initiierung ihres EBR involviert waren. Eine regelmäßige Auffrischung dieses Wissens findet kontinuierlich, aber ungeplant statt (Beratungsgespräche, Selbststudium und Austausch mit anderen Mitgliedern). Wenn Euro-Betriebsräte sich weiterbilden, so liegen die Gründe

32 Vgl. Loibl: Kompetenz: Weiterbildung, 2008, S. 120 f.

hierfür in einem konkreten Bedarf. Dieser Bedarf resultiert aus einem Mangelempfinden, welches sich nicht mehr durch Fachliteratur, das Internet oder Beratungsgespräche befriedigen lässt. Für Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen für Euro-Betriebsräte gilt es darum zu beachten, wie sich die Arbeits- und Lebenswelt ihrer Adressatinnen und Adressaten darstellt um Ansprüche und Angebote zielgruppengerecht zur Deckung bringen zu können. Die Verabreichung von fertigen Infopaketen im Rahmen modularisierter Lerneinheiten können diesen Ansprüchen kaum genügen, da sie all jene Aspekte abdecken, welche zur Kompetenz eines Euro-Betriebsrates einen Beitrag leisten.

Weiterbildungsveranstaltungen für Euro-Betriebsräte werden von Menschen besucht, die aus eigenem Antrieb, vielleicht unter Vermittlung dritter, freiwillig zwischen unterschiedlichen Angeboten wählen. Ein Zwang sich weiterzubilden, besteht für Euro-Betriebsräte rein objektiv nicht. Andererseits besteht auch nur dann ein Anrecht darauf, wenn es in der EBR-Vereinbarung so geregelt ist. Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme beruht somit letztlich immer auf einem Entscheidungsakt und der Freiwilligkeit des Subjekts. Lerneinheiten können darum nicht verordnet, sondern nur angeboten werden. Die Entscheidung zur Teilnahme muss der Beseitigung eines spezifischen Mangelempfindens dienen. Sie sollte der Auffrischung rechtlicher bzw. politischer Kenntnisse etc. dienen oder einen anderen flankierenden Nutzen (neue Anregungen erhalten, Kontakte pflegen) erbringen, damit Zeit, Geld und Engagement darauf verwendet wird. Somit liegen der Entscheidung zur Teilnahme unterschiedliche persönliche und ökonomische Abwägungen zugrunde, die restlos transparent zu machen den Rahmen jeglicher Befragung sprengen würde. Gerade darum sind die Bildungsangebote so auf die Interessen der potenziell Teilnehmenden abzustimmen, dass der Nutzen einer solchen Maßnahme den Aufwand überwiegt.³³ Anbieterseitig sind daher Informationen über Interessen, Motive zur Teilnahme, Barrieren oder Lernvoraussetzungen der potenziell Teilnehmenden³⁴ einzuholen. Diese Erkenntnisleistung sollte deshalb erbracht werden, da Euro-Betriebsräte als Akteure der internationalen Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zunehmend an Bedeutung gewinnen. Durch eine Professionalisierung dieser Akteure in ihrem Handlungsbereich können Solidarität und die gemeinsame Weiterentwicklung von Positionen im europäischen Rahmen vorangetrieben werden. Letztlich werden sich die Möglichkeiten an Mitbestimmung der EBRs durch gezielte Weiterbildung vergrößern.

Gesellschaftliche Ordnungen und Hierarchien finden ihre Entsprechungen im Denken und Handeln der Individuen. Differenzierte Industrialisierungsgrade, Vertretungsstrukturen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, historische Entwicklungsprozesse und nicht zuletzt unterschiedliche Sprachen bilden einerseits die Vielfalt Europas ab, stellen aber andererseits deshalb auch ein umfangreiches Lernpensum dar, an dem es

33 Schon zu Beginn der Adressat/innenforschung in der 1920er und 1930er Jahren und noch verstärkt seit den 1960er Jahren wird zur Identifizierung von Zielgruppen auf sozialstrukturelle Merkmale zurückgegriffen. Bei den Zielgruppen werden bestimmte Merkmale (Arbeitnehmer/innen, Frauen, Migrant/innen, Funktionsträger/innen) hervorgehoben, die für das Interesse bzw. die Teilnahme an bestimmten Weiterbildungsangeboten von Bedeutung sind – so zumindest die Zuschreibung.

34 Vgl. Tietgens: „Teilnehmerorientierung“, 1984, S.13.

sich für transnational agierende Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter abzu-
arbeiten gilt. In Anbetracht des hohen Anspruchs diesem Themenkomplex gegenüber,
stellen Weiterbildungsangebote in diesem Bereich quantitativ und qualitativ eine He-
rausforderung an die Bildungsinstitutionen dar. Auch wenn der Europäische Betriebsrat
als Rechtsinstitution schon auf eine fünfzehnjährige Geschichte zurückblicken kann,
bildete sich bislang noch kein Kerncurriculum transnationaler Arbeitnehmervertretung
heraus. Zwar werden vielerorts Grundlagenseminare „EBR“ angeboten, da diese sich
jedoch meist auf Institutionenkunde und Aspekte des EU-Rechts beschränken, kann
hier nur ein erster Einblick vermittelt werden. International durchgeführte Seminare für
Gremien aus unterschiedlichen Unternehmen bleiben die Ausnahme.

Die Möglichkeit, die potentiellen Kunden von Bildungsangeboten in einer breit ange-
legten Erhebung selbst nach deren Wünschen und Bedürfnissen zu befragen, eröffnet
hier eine wertvolle Perspektive. Aus der Expertise der eigenen Erfahrung mit Weiter-
bildung und der genauen Kenntnis der Situation vor Ort im Gremium können hier aus
erster Hand Stärken und Schwächen bisheriger Bildungsangebote zueinander in Bezie-
hung gesetzt werden. Es kann in dieser Studie deshalb nicht darum gehen, die Defizite
oder den Nachholbedarf dieser Zielgruppe zu dokumentieren, sondern vielmehr jene
Ansatzpunkte herauszuarbeiten, an denen sich notwendige Verbesserungen sinnvoll
umsetzen lassen. Dabei ist zu beachten, dass übliche Schemata, die Weiterbildung als
aufstiegsfördernde Qualifikation werten, bei Euro-Betriebsräten nicht recht greifen wol-
len, da diese im reiferen Erwachsenenalter sind als zumeist freigestellte BR-Mitglieder
und sich mittelfristig keine Sorgen um den beruflichen Aufstieg zu machen brauchen.³⁵

Diese Grundannahmen über die Zielgruppe vorweg ermöglichen es, die Ergebnisse der
telefonischen Befragungen näher zu betrachten, um mehr über jene Gestaltungsmerk-
male von Weiterbildungsangeboten herauszufinden, die für die Euro-Betriebsräte be-
sondere Relevanz haben.³⁶

3.3 Zur Durchführung internationaler Seminare – Sicht eines Referenten

*„Ich bin überzeugt von dem Potential der Euro Betriebsräte und der Idee
europäischer Gewerkschaftszusammenarbeit auf Betriebsebene. Da glaube
ich, dass das potenziell mehr ausgebaut werden kann. Da sehe ich sehr viele
Möglichkeiten darin.“ (Herr B.)*

35 „Die Bereitschaft zu Lebenslangem Lernen gerade auch am Arbeitsplatz, hängt nicht zuletzt von der Bedeutung der Erwerbsarbeit für den Einzelnen und dessen Einstellung zu Arbeit und Lernen ab. Bei älteren Arbeitnehmern ist nach aktuellen Untersuchungen häufig eine eher instrumentelle und auf kurzfristige Anpassung ausgerichtete Haltung zu beruflicher Weiterbildung festzustellen.“ Schmidt: Weiterbildungsverhalten und -interessen älterer Arbeitnehmer, S. 5.

36 Das Prinzip der TeilnehmerInnenorientierung hat innerhalb der außerschulischen Bildungsarbeit eine lange Tradition (vgl. beispielsweise Tietgens: „Teilnehmerorientierung“, 1984, S.13).

Bildungsarbeit entwickelt sich durch den stetigen Kontakt mit den Teilnehmenden, z.B. den EBRs weiter. Doch auch Referentinnen und Referenten können hier als Ansprechpartner wichtige Impulse zur Konzeption von Bildungsmaßnahmen geben. Das Interview mit Herrn B., einem „Bildungskoordinator“ des ETUI, weist dabei über die Perspektive deutscher Weiterbildungsangebote hinaus. Er ist Teil eines Netzwerks von EBR-Referentinnen und -Referenten, welche sich über Materialien, Rollenspiele sowie Fallstudien austauschen. Bei der Unterstützung von Seiten der einzelnen Gewerkschaftsverbände sieht er in dieser Hinsicht noch Verbesserungspotential. Auf technische Hilfsmittel greift Herr B. vor allem in Form von Beamer und Laptop zurück. Er plant für die Zukunft jedoch, selbst multimediale Inhalte (Animationen, Videoclips) zu erstellen und vermehrt in Seminaren einzusetzen.

Die Erfahrungen von Herrn B. speisen sich aus seinen langjährigen Erfahrungen mit Schulungen für EBR-Gremien. Innerhalb der Weiterbildungen ist es ihm ein Anliegen, den respektvollen Umgang miteinander zu kultivieren. Nur diese gegenseitige Anerkennung ermöglicht für ihn eine konstruktive und erfolgreiche Zusammenarbeit im Gremium. Daher wertet er auch die konkret vermittelten Informationen und Inhalte als zweitrangig, wesentlich ist die Entstehung von einem EBR-Team, welches die Stärken der einzelnen Mitglieder zu nutzen weiß und eventuell vorhandene Schwächen ausgleichen kann. Im Ergebnis kann dadurch ein europäisches Selbstverständnis entstehen.

„Wenn ein oder zwei Tage vorbei sind, gehen sie weiter und vergessen sie ganz schnell alles, was gesagt wurde. Aber, wenn ich eine Person irgendwo überzeugt habe, dass es richtig ist, sich europäisch zu investieren, zu aktivieren, dann bin ich zufrieden. Dann ist es für mich ein Erfolg.“ (Herr B.)

Vertrauensbildende Übungen sieht Herr B. dabei als wichtige Stütze an, um die Arbeit über eine Dauer von zwei bis drei Tagen konstruktiv zu halten. Die Anwesenden sollen die Qualitäten des/der jeweils Anderen hervorheben. Ein Reportage-Spiel, bei dem sich die Anwesenden gegenseitig zu ihren EBRs befragen, hilft das Verständnis für die europaweiten Unterschiede greifbar zu machen. Ablehnende Haltungen gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund stellen für ihn bei EBR-Seminaren die absolute Ausnahme dar.

Eine starre Form von EBRs konnte er in seiner Praxis bislang nicht ausmachen. Die kontinuierliche Erneuerung der Gremien erfordert eine thematische Anpassung, um die unterschiedlichen Kenntnisstände auf anspruchsvolle Art zu bedienen. Jede Gruppe, selbst wenn sie bereits mehrere Workshops bei ihm absolvierte, präsentiert sich jeweils neu. In dieser Situation gilt es, einerseits die Themenschwerpunkte aus der Seminarankündigung zu bearbeiten, gleichzeitig aber auch die „Neuankömmlinge“ mit Grundlagenwissen zu versorgen. Eine Reihe von bewährten Methoden der Gruppenfindung helfen ihm dabei, die Anwesenden zügig auf ein gemeinsames Lernziel hin auszurichten. Eine Gruppengröße von 10 bis 15 EBR-Mitgliedern lässt konstruktives Arbeiten gerade noch zu. Inhaltlich staffelt er die Kurse nach einem dreistufigen Raster. Die derzeitigen Möglichkeiten der eigenen EBR-Richtlinie bilden dabei die erste Stufe. Diese kreativ

weiter zu entwickeln, setzt auf dieser Grundlage auf. Daneben haben sich interkulturelle Übungen als besonders hilfreich zum Einsatz in EBR-Schulungen erwiesen.

„Das ist etwas, das ich probiere, um in allen Weiterbildungen, selbst für Gruppen, wo ich schon vier, fünf Weiterbildungen organisiert habe, um doch immer etwas Interkulturelles irgendwo hineinzustecken. Um die Leute damit aktiv zu halten, dass sie darüber nachdenken und offen bleiben. Es ist nicht etwas, was mit einer Weiterbildung gelöst ist, dass man das versteht und dann geht es weiter. Es ist etwas, was man immer wiederholen muss. (Herr B.)

Da EBR-Mitglieder meist schon über langjährige Erfahrungen in der Interessenvertretung im heimischen Unternehmen verfügen, kann er problemlos an diese Kompetenzen „andocken“. Dabei sieht er die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft als nicht zwingend notwendig an. Dass sich die Kompetenzen des EBR ausweiten werden, ist für Herrn B. deshalb nur eine Frage der Zeit. Langfristig wird sich aus diesem Engagement der Euro-Betriebsräte eine intensivere Form der EBR-Arbeit entwickeln, welche erst später von Seiten der EU in Gesetzesform gebracht wird.

„Jemand, der engagiert ist, der ein Interesse an europäischen Sachen hat, der davon überzeugt ist, dass es notwendig ist, über die Grenzen hinweg zusammen zu arbeiten und der offen steht, um in der Tat mit Leuten aus anderen Ländern etwas aufzubauen: Das wäre das ideale Mitglied.“ (Herr B.)

Er bedauert, dass Frauen, außer im Finanzsektor, unterrepräsentiert sind, sieht aber von Seiten der Politik oder der Gewerkschaften keine Notwendigkeit, hier aktiv gegenzusteuern. Eine reservierte Distanz jungen EBR-Expertinnen gegenüber macht er vor allem bei Betriebsräten aus der Metallbranche aus. Dass Frauen hier mehr leisten müssen, um sich fachliche Anerkennung zu erwerben, hält Herr B. für ein natürliches Phänomen.

4 Einschätzungen zu Weiterbildungsangeboten

4.1 Ergebnisse der qualitativen Befragung

Im Mai und Juni 2010 wurden 13 telefonische Interviews mit EBR-Betriebsräten anhand eines Leitfadens (siehe Anhang) geführt. Zentrales Anliegen dieser Befragungen war es, einen Einblick in die aktuellen Herausforderungen der EBR-Arbeit zu erhalten sowie Erfahrungen und Wünsche zu Weiterbildungen für die EBR-Arbeit abzufragen. Die Telefoninterviews waren als explorative Studie angelegt und entsprechend waren die Interviewpartnerinnen und -partner sehr heterogen zusammengesetzt. Es handelte sich sowohl um EBR-Mitglieder, die erst seit Kurzem dieses Engagement praktizieren, als auch um langjährige sowie Gründungsmitglieder. Sie sind in größeren Konzernen ebenso wie in kleineren Unternehmensgruppen beschäftigt. Unter den Interviewpartnerinnen und -partnern waren vier Frauen vertreten. Die Interviewpartnerinnen und -partner selbst haben häufig bereits nach der Volks- bzw. Hauptschule eine berufliche Ausbildung oder Arbeit aufgenommen. Über berufliche Qualifizierungen und den zweiten Bildungsweg haben drei der EBR-Betriebsräte letztlich einen universitären Berufsabschluss erworben.

Der jüngste Teilnehmer kann auf die höchste Weiterbildungsfrequenz verweisen. Hier zeigen sich Faktoren wie Alter, Geschlecht, Bildungsstand und familiäre Konstellation als besonders wirksam für die Weiterbildungsbeteiligung.³⁷

Der überwiegende Anteil der Befragten ist schon seit längerem freigestellt. Das Engagement im EBR wird demnach als logische Konsequenz der langjährigen Tätigkeit im BR oder GBR angesehen. Die Entscheidung, sich zur Arbeit im EBR delegieren zu lassen, erfolgte meist aufgrund persönlicher Ansprache durch andere Mitglieder des heimischen Betriebsrates. Besondere Vorkenntnisse (Fremdsprachenkenntnisse, juristische Qualifikation) wurden nur in einem Interview als Kriterium für den Einstieg in die EBR-Tätigkeit genannt. Für den Vergleich mit anderen Studien stellt daher die „Freistellung“ ein wichtiges Kriterium dar, da hier all jene Erkenntnisse greifen, die auch für Vollbeschäftigte gelten. Es ist davon auszugehen, dass die EBRs ihre Tätigkeit in der Arbeitnehmersvertretung als ihre Hauptbeschäftigung begreifen. Die ursprüngliche Qualifikation in einem Beruf tritt aufgrund der zum Teil langjährigen Freistellung in den Hintergrund. Dies wird auch dadurch deutlich, dass auf den ehemals erlernten und ausgeübten Beruf nur auf Nachfrage hin eingegangen wird. Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger nahmen an dieser Befragung nicht teil. Der überwiegende Anteil der Teilnehmenden verfügt über langjährige Erfahrung in der Arbeitnehmersvertretung, sei

³⁷ „Bestätigt wird zudem für beide Geschlechter der aus zahlreichen Untersuchungen bekannte Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und Weiterbildungsbeteiligung: Sowohl in Bezug auf den schulischen als auch den beruflichen Bildungsabschluss ist festzustellen, dass die Wahrscheinlichkeit zur Weiterbildung für Frauen wie Männer mit niedrigem Qualifikationsniveau niedriger ist als für diejenigen mit einem höheren Niveau ((Fach-) Hochschulreife bzw. (Fach-)Hochschulabschluss).“ Leber/Möller: Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen, S. 19

es als Betriebsratsmitglied, Gesamtbetriebsratsmitglied, Betriebsratsvorsitzende oder Gesamtbetriebsratsvorsitzende. Teilweise verweisen die Ansprechpartnerinnen und -partner auf eine stattliche Reihe von Vorsitzen, Ehrenämtern und Schöffentätigkeiten. Das Engagement in teilweise bis zu acht Ämtern weitet zwar den Blick für soziale Belange, schränkt das zeitliche Kontingent der Interviewten dafür aber deutlich ein. Der Verweis auf viele unterschiedliche Aufgaben taucht immer wieder im Verlauf der Gespräche auf. Dabei wird deutlich, dass das Engagement im EBR nur einen Teilaspekt des Betätigungsfeldes ausmacht.

Insgesamt wird deutlich, dass EBR Mitglieder ihr Zeitbudget für eine Vielzahl von Aktivitäten verbrauchen. Weiterbildung für die EBR-Arbeit muss im Einklang mit den anderen Tätigkeiten gebracht werden. Dabei wird zwar die Notwendigkeit der Weiterbildung nicht in Frage gestellt, doch wird ihr keine deutliche Priorität eingeräumt.

„Ein Problem ist es, hier raus zu kommen.“ (Herr Ludwig)³⁸

Die Gründung der EBRs liegt meist länger als acht Jahre zurück. Die Hälfte der Interviewten arbeitet schon seit der Gründung im EBR. So kommt es, dass sich viele der Befragten als Gründungsmitglieder verstehen und sich entsprechend mit diesem identifizieren. Nur in einem einzigen Fall wird die Entfremdung vom eigenen EBR bekundet. Das langjährige Engagement in der nationalen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmervertretung birgt viele Kenntnisse und Erfahrungen, welche für die EBR-Tätigkeit genutzt werden. Die eigenen Kenntnisse beschreiben die Befragten als Bündel von Erfahrungen im heimischen Betriebsrat, auf erworbenen Kenntnissen in Weiterbildungsveranstaltungen und nicht zuletzt auch durch die Tätigkeit in EBR. Es besteht bei allen Befragten ein regelmäßiger Kontakt zu betreuenden Stellen bei der IG Metall. Auch die ungezwungene Kontaktaufnahme per Mail oder Telefon wird in den Interviews lobend hervorgehoben. Die Ansprechpartnerinnen und -partner und einzelnen Bildungszentren sind den EBR-Mitgliedern von Weiterbildungsveranstaltungen und Treffen persönlich bekannt.

Die gewöhnlichen Veranstaltungsformen (Vortrag, Workshop, Konferenz usw.) sind den Beteiligten aus eigener Erfahrung ein Begriff. Der Zugang zu sowie die Qualität der Informationsmaterialien von Seiten der Gewerkschaft wird als vorbildlich beschrieben.

Das Schulungsprogramm liegt jedem/jeder Beteiligten, sei es als Broschüre oder als Hyperlink vor und wird als ausgewogen bezeichnet. Bei Nachfragen zu einzelnen Weiterbildungsveranstaltungen werden gezielt die Ansprechpartnerinnen und -partner bei der Gewerkschaft konsultiert. Es lässt sich erkennen, dass die Mehrzahl der Befragten ihre Teilnahme an Kursen von gezielten Empfehlungen oder Einladungen abhängig macht.³⁹ Eine geplante und regelmäßige Teilnahme an EBR-Weiterbildungen lässt sich nur bei drei der Teilnehmenden annehmen.

38 Zitate mit Namensangaben stammen aus der telefonischen Befragung – Zitate ohne Namensangabe aus der Online-Befragung.

39 Vgl. Schmidt: Weiterbildungsverhalten und -interessen älterer Arbeitnehmer, S. 10.

Bei zwei der Befragten lässt sich erkennen, dass sie neben den Angeboten der IG Metall auch die Seminarangebote des DBG und des EMB gut kennen. Nachfragen ergaben, dass diese Befragten auch schon bei privaten Anbietern Kurse belegt hatten, um schnell über konkrete Sachverhalte aufgeklärt zu werden. Dies weist darauf hin, dass das Verhältnis von Themenpensum zu Seminardauer kritisch beleuchtet werden sollte. Ein zweitägiges Angebot als „Expresskurs“ wurde einmal während der Interviews gefordert.

„Kurz und knackig!“ (Herr Alexander)

Die technische Ausstattung (Beamer, Kopierer) der einzelnen Seminarorte wird positiv hervorgehoben. Die Verkehrsanbindung wird dabei für Teilnehmende aus Deutschland und dem übrigen Europa differenziert betrachtet. Ziele abseits der Großstädte werden für ausländische Kolleginnen und Kollegen als Zumutung gesehen. Bei der Auswahl des Seminarortes für internationale Schulungen sollte dies in Zukunft berücksichtigt werden.

Internationale Treffen von EBR-Mitgliedern werden als unproblematisch beschrieben. Die Tatsache, dass Kommunikation im Plenum oft über Kopfhörer/Mikrofon und Dolmetscher läuft und in den Pausen auf eine Fremdsprache (zumeist Englisch) zurückgegriffen wird, wird nicht beanstandet. Englisch wird als übliche Verkehrssprache akzeptiert. Probleme mit der Einigung auf eine EBR-interne Sprache werden von zwei Interviewten berichtet. Diese Probleme beziehen sich jedoch auf das EBR-Tagesgeschäft, bei dem die Kommunikation per Mail und Telefon überwiegt. Für die Teilnahme an internationalen Seminaren stellt die Übersetzung, so die einhellige Aussage der Befragten, kein Problem dar.

Es bleibt an dieser Stelle anzumerken, dass Beteiligte an einem internationalen Seminar eine offene Haltung gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen aus anderen Staaten an den Tag legen. Gleichwohl kommen in manchen Bemerkungen nationale Vorurteile zum Vorschein. Bei der Wahl eines Seminarortes beispielsweise melden die deutschen Befragten durchweg an, man solle ein solches internationales Seminar ruhig in Deutschland anbieten, da man zentral in Europa liege und hier der Unterbringungsstandard sowie die Verkehrsanbindung optimal gewährleistet seien. Ein weiteres Ressentiment scheint dort durch, wo der Grad der Vorbereitung und die Anwesenheit bei internationalen Seminaren angesprochen werden. In vier Interviews wird hier ausländischen Kolleginnen und Kollegen ein Missverhältnis von Prioritätensetzung und Elan attestiert.

„Meine Erfahrung ist, dass es bestimmte Länder gibt, die sich durchaus sehr konkret vorbereiten, sich gerne auch sehr konkret vorbereiten auf solche Sachen. Denen macht man die Arbeit dann ein bisschen schwer, weil sie nicht so richtig wissen, was sie tun sollen. Auf der anderen Seite, wenn sie nichts vorgeben, sind auch einige der Ansicht, dass es sich bei der Veranstaltung um eine handelt mit sehr viel Spielraum für, ich sage mal, Seminar fremde Themen. Und das wiederum kann dann auch zu Störungen führen, da muss man sehr gut überlegen, wie und ob man das macht.“ (Herr Martin)

Die unterschiedlichen Herangehensweisen an Aspekte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmervertretung werden nicht als Eigenheiten der einen oder anderen Nation zugeschrieben, sondern immer in Hinblick auf historische oder soziale Besonderheiten im jeweiligen Land gedeutet. Werden unterschiedliche Mentalitäten von EBRs der verschiedenen Länder angesprochen, wird im weiteren Verlauf des Gesprächs deutlich, dass die Befragten eher in Kategorien der Sozialisation als in ethnischen Kategorien denken. Diskreditierende Äußerungen sexistischer oder nationalistischer Prägung kommen an keiner Stelle der Interviews vor. Die Tendenz, die Errungenschaften der Mitbestimmung in Deutschland als vorbildhaft auch für andere Staaten darzustellen, lässt sich in den Statements immer wieder nachweisen.

„Ich will nicht sagen, dass die Defizite haben, aber jedoch in vielen Dingen sind sie ein bisschen hilflos. Wir hier in Deutschland, aufgrund unseres Betriebsverfassungsgesetzes und aufgrund unserer Sozialordnung sind da schon ein bisschen weiter.“ (Herr Heinrich)

Es fällt auf, dass von allen Seminaren zu EBR-Themen gerade die Schulungen im Vorfeld der Gründung des EBR im Gedächtnis präsent bleiben. Die Informationen, welche dort vermittelt werden, bilden einen wichtigen Grundstock. Dies hat zum einen den Erfolg, dass die Inhalte, welche für die EBRs in Deutschland Relevanz haben, gut in der täglichen Arbeit angewendet werden können. Gleichzeitig erzeugen diese Gründungsseminare jedoch eine Norm, wie ein EBR zu funktionieren hat. Diese positive Setzung deutscher Gründlichkeit prägt die Vorstellung der deutschen EBR-Mitglieder nachhaltig und führt zu der Annahme, andere Gremien sollten dies kopieren. Mehrere der Befragten beklagen die Differenz der Umsetzung der EU-Richtlinie in den einzelnen Ländern. Besonders die Handhabung der Entsendung von Vertreterinnen in den EBR, die in einigen Staaten weniger transparent erscheint als in Deutschland, wird als erläuterungsbedürftig hervorgehoben.

„Auch heute noch, wenn die Franzosen wieder jemand Neues schicken. Da gibt es, gerade bei den französischen Kollegen, eine Abwehrhaltung. Die sitzen dann da, unterhalten sich mit ihrer Dolmetscherin und wenn man dann mal nachfragt, worum geht es?... Die französischen Kollegen erinnern sich. Also wenn sie mal nicht neutral sind. Sie halten sich zurück.“ (Herr Heinrich)

Die Durchführung der Seminare wird in thematischer sowie methodischer Hinsicht als ausgewogen bewertet. Über die inhaltlichen Schwerpunkte war man meist schon durch die Seminarankündigung gut informiert. Zielsetzung und Resultat des Seminars ließen sich gut aufeinander beziehen. Die Methodenauswahl entsprach der von vergleichbaren Betriebsratsseminaren. Dies wird von den Interviewten begrüßt, da sich die Anwesenden selbst nicht als methodeninnovativ einschätzen. Die Erwartung, ohne Unterbrechungen in einem überschaubaren Rahmen sachlich informiert zu werden, überwiegt gegenüber der Neugier auf Experimente. Andererseits wird von einem Befragten über besondere Lernerfolge durch suggestopädische Methoden im Sprachtraining berichtet.

Zwei der Befragten berichten von Erfahrungen mit der Durchführung betriebs- bzw. betriebsratsinterner Schulungen.

Die Gruppengröße wird mit 20 bis 30 Beteiligten als optimal angegeben, da sich hier ein vernünftiges Verhältnis von Plenumsanteilen und Arbeitsgruppen realisieren lässt. Die Zusammensetzung der Gruppe aus Hauptamtlichen, EBR-Mitgliedern und Fachreferentinnen und Referenten wird als wichtiger Faktor hervorgehoben. Die Einladung prominenter Rednerinnen oder Redner zur Erläuterung einzelner Sachverhalte wird nicht als zielführend erachtet. Die branchenübergreifende Zusammensetzung wird durchweg positiv gesehen. Nachfragen von Seiten der Interviewerinnen und Interviewer nach speziellen Seminaren nur für einen Konzern oder beschränkt auf eine Branche werden in 11 von 13 Fällen als wenig wünschenswert bewertet.

„Das kann ich mir vorstellen, dass das sogar eine sehr gute Geschichte ist. Weil man das dann länderspezifisch machen könnte, dann könnten unterschiedliche EBRs kommen und sich mit einem speziellen Land beschäftigen.“
(Herr Justus)

Bei den Interviews werden viele Wünsche für Weiterbildungen geäußert, die sich nur schwer kategorisieren lassen. Die Absicht, eine vertiefte Zusammenarbeit auch mit anderen EBRs zu suchen, wird oft angeführt, jedoch sofort mit Verweis auf die drückende Arbeitslast im heimischen Betriebsrat wieder relativiert. Networking lässt sich nur selten über die Zeitspanne des Seminars hinaus aufrechterhalten. Nichtsdestotrotz wird der Vorsatz als solcher bejaht und als wichtiger Aspekt von internationalen Seminaren angeführt. Das Bewusstsein, in unterschiedlichen Ländern und Kontexten mit ähnlichen Problemstellungen konfrontiert zu sein, erzeugt eine Eigendynamik auch abseits der Plenumszeiten. Die Gespräche während der Pausen und in den Abendstunden werden von mehreren Befragten gleich wichtig wie die Vorträge tagsüber eingestuft.

„Also ich lege immer ganz großen Wert auf die Praxis. Ich bin einfach so, alles was so Theorie ist, das kann ich mir im Prinzip selber durchlesen oder da mal nachfragen, das kann man bei der IG Metall ganz gut. Sei es in der Verwaltungsstelle im Bezirk oder im Vorstand. Da habe ich lieber diese praxisbezogenen Beispiele. Also das hat mir gefallen, das war wirklich, da kann man etwas mitnehmen und sofort umsetzen.“ (Herr Alexander)

Der Aspekt der praktischen Anwendung findet sich in mehreren Interviews. Hier wird oft gefordert, über die Unterschiede in den einzelnen EU-Staaten theoretisch aufgeklärt zu werden, um dann in einem nächsten Schritt klare Handlungsanweisungen für die konkrete Arbeit im eigenen EBR zu erhalten. Da der EBR als Gremium mit beschränkten Rechten nicht in der Weise agieren kann wie die Betriebsratsgremien vor Ort, wünschen sich die EBR Mitglieder konkrete Umsetzungsmöglichkeiten in den EBR-Gremien bzw. in den Gesprächen mit der Konzernleitung.

Im Folgenden wird auf zentrale Aussagen der vier Interviewpartnerinnen näher eingegangen. Der Mehrfachbelastung dieser Frauen, den eigenen privaten Ansprüchen ebenso wie den Anforderungen von Seiten der Belegschaft gerecht zu werden, gilt dabei das Hauptaugenmerk.

4.2 Zur Situation weiblicher EBR-Mitglieder

Frau Elisabeth (Firma „Dornheimer“)

Frau Elisabeth ist 54 Jahre alt und hat einen qualifizierenden Hauptschulabschluss. Sie engagiert sich seit 1978 im Betriebsrat. Sie ist Bürokauffrau von Beruf und seit 1983 aufgrund ihrer Tätigkeit im Betriebsrat freigestellt. Neben ihrer Funktion im Gesamtbetriebsrat nimmt sie seit dem Jahr 2003 die Funktion der EBR-Vorsitzenden wahr. Ehrenamtlich ist sie als Richterin tätig.

Die zeitliche Beanspruchung von Familie und Arbeitnehmervertretung waren für Frau Elisabeth oft ein Hinderungsgrund Weiterbildungsmaßnahmen wahrzunehmen. Als alleinerziehende Mutter war sie froh, Unterstützung von Seiten ihrer Eltern bei der Betreuung ihres Sohnes zu erhalten. Dies ermöglichte ihr die Teilnahme an Seminaren zu gewerkschaftlicher Arbeit. Sie weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass sich viele in ihrem familiären Umfeld in der Arbeitnehmervertretung engagieren. Ebenso unterstützt Elisabeth ihren Sohn in seinem Engagement im Betriebsrat.

„Ja! Man muss ja schauen, dass der Nachwuchs auch ran kommt.“ (Frau Elisabeth)

Da der Hauptsitz der Firma Dornheimer in Deutschland liegt, wurde sie als Sprecherin des besonderen Arbeitsgremiums auch zur Vorsitzenden des EBR gewählt. Das Verhandlungsgremium setzte sich damals aus Kolleginnen und Kollegen aus Großbritannien, Italien und Irland zusammen.

Der Dornheimer-EBR wurde bereits 1996 gegründet, brauchte jedoch einige Jahre, um in Fahrt zu kommen. Er umfasst Mitglieder aus Großbritannien, Portugal, Spanien, Rumänien und Deutschland, da die Plätze der Polen und Slowaken derzeit nicht besetzt sind. Tunesien hat als größter Produktionsstandort ein Gastmandat im EBR inne.

Frau Elisabeth besuchte die Standorte in den osteuropäischen Ländern und warb für ein Engagement im EBR. Bisher hat sie jedoch den Eindruck, dass sich insbesondere Beschäftigte interessieren, welche im Auftrag der Geschäftsleitung handeln. In solchen Fällen wird dann durch die IGM bei den Standorten „nachgehakt“. Sprachliche Schwierigkeiten und die Fluktuation innerhalb des EBR stellen in ihren Augen Hindernisse der EBR-Tätigkeit dar. Ihre zahlreichen Ämter hielten sie in der Vergangenheit oft davon ab, sich den einzelnen Feldern gründlicher zu widmen. Sie hofft, in Zukunft mehr Zeit für die Einarbeitung in länderspezifische Eigenheiten zu finden. Auch außerhalb Europas

setzt sich Frau Elisabeth für die Einhaltung der Sozialcharta ein. Eine allmähliche Verlagerung der Produktion von Polen in die Ukraine und von dort nach Tunesien stellt die EBR-Arbeit vor besondere Herausforderungen. Sie erinnert sich an ein Seminar in Bad Orb, welches für mehrere Großbetriebe ausgerichtet wurde. Dort war ihr neben den Informationen vor allem das Miteinander besonders wichtig. Sie besucht meist Seminare der IG Metall, aber nur selten zu EBR-Themen.

„Wenn halt Seminare von der IG Metall angeboten werden zu Themen, die mich interessieren, bin ich praktisch immer auf IG Metall Seminaren.“ (Frau Elisabeth)

Für die thematische Ausgestaltung von Seminaren würde sie sich Themen mit Bezug auf Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie Sozialstandards und Gesundheitsvorschriften wünschen, um zwischen den verschiedenen Ländern besser Vergleiche ziehen zu können.

Über Newsletter („Unternehmenspolitik“ des EMF) informiert sie sich regelmäßig über neue Gesetzesänderungen, welche die EBR-Arbeit betreffen. Kontakte zu den Frankfurter Ansprechpartnerinnen und -partnern sind ihr sehr wichtig.

Frau Karoline (Firma „Aschaffenburg“)

Frau Karoline ist 50 Jahre alt, ledig und hat keine Kinder. Sie schloss die Schule mit der mittleren Reife ab und arbeitete in der Auftragsabwicklung bei der Firma „Aschaffenburg“. Inzwischen ist sie auf Grund ihrer Betriebsratsarbeit freigestellt. Der Aschaffenburg EBR wurde 2004 gegründet. Frau Karoline ist Gründungsmitglied. Im Aschaffenburg EBR ist sie ein normales Mitglied. Die Leitung des EBR teilen sich derzeit ein englischer und ein spanischer Kollege, welche Frau Karoline über alle relevanten Sachverhalte unterrichten. Sie führt Protokoll bei den Sitzungen des EBR und arbeitet eng mit einer deutschen Kollegin zusammen. In der Gründungsphase waren es Helfer von der IGM, welche Kontakte zu holländischen Kollegen herstellten, damit die EBR-Gründung vollzogen werden konnte.

Das Seminar in Sprockhövel im Vorfeld der Gründung liegt bereits dreizehn Jahre zurück und wurde nur von Deutschen besucht. Insbesondere die Informationsmaterialien hebt sie in diesem Zusammenhang hervor.

„Das war das Basisseminar, in dem es darum ging, wie kam es zum EBR und welche Möglichkeiten man hat. Und die allgemeinen Grundlagen. Es war sehr hilfreich, da Kollegen mit dabei waren, die schon Erfahrungen hatten und auch Kontakte zu ausländischen Standorten besaßen. Das war bei mir leider nicht der Fall. Dadurch konnte man aber sehen, dass Geschäftsleitungen auch gerne Standorte, die nicht in direkter Nähe sind, versuchen, gegeneinander auszuspielen.“ (Frau Karoline)

Die Bildungshäuser der IG Metall gefallen Frau Karoline gut. Einzig die Anreise nach Sprockhövel wird von Frau Karoline als „schwierig“ beschrieben. Da sie sich nicht als „Reisefreak“ bezeichnet, präferiert sie eine gute Verkehrsanbindung.

Die Gruppengröße bei dem Seminar beschreibt sie mit 20 bis 30 Personen als „optimal“. Den Qualifizierungsdruck sowie Zeitmangel macht sie für die Tatsache verantwortlich, seither kein weiteres Seminar zu EBR-Themen besucht zu haben.

„Da waren viele andere Themen, für die ich mich qualifizieren musste. Dann kam eine Zeit dazwischen, in der auch viele andere Seminare waren. Man kann nicht auf jedes Seminar gehen.“ (Frau Karoline)

Thematisch ist sie besonders an Sprachkursen interessiert, wenngleich sie einräumt, dass ihr Englisch bislang immer ausreichte. Auf prominente Redner legt Frau Karoline keinen Wert. Sie weist darauf hin, dass Gruppenarbeiten immer stark von der Gruppenzusammensetzung abhängig sind. Lockerungsübungen lehnt sie ab.

„Und da hatte so jemand vom Management gemeint, er müsste solche Spielchen machen. Zur Teamauflockerung und zum Teambuilding. Aber das war so blödsinnig, dass wir alle gesagt haben: „Für das teure Geld hätte man auch was anderes machen können!“ Ich sage ja, das sind solche Sachen, die liegen mir nicht.“ (Frau Karoline)

Diese Erwartung, mit eigenen Beiträgen ernst genommen zu werden, klingt auch bei anderen Interviewpartnerinnen und -partnern an. Mit Problemlagen aus dem eigenen EBR an diese „limitierte Öffentlichkeit“ zu treten, birgt dabei immer auch Risiken. Der Umgang mit Fallschilderungen erfordert daher eine besondere Sensibilität von Seiten der Seminarleitung ebenso wie von den anderen Teilnehmern. Frau Karoline konnte bei Seminaren den Eindruck gewinnen, Kollegen aus andern EU Staaten seien nicht wirklich gut über das Potential des EBR informiert oder zeigten kein wirkliches Engagement. Sie wünscht sich, man könnte dieses Defizit bei Seminaren zur Sprache bringen.

„Bei den internationalen Seminaren bekommt man zwar vieles mit, aber ich habe den Eindruck, dass die Kollegen, die dort teilnehmen, auch nicht richtig informiert sind, was in den eigenen Ländern so möglich ist, was Gesetzgebung und Rechte betrifft. Das Gefühl habe ich manchmal. Wenn man sieht, wie die ausländischen Kollegen manchmal benannt werden. Da finden nicht unbedingt echte Wahlen statt. Und dann heißt es, es traut sich keiner, also gehst du. Das Verständnis der Unterschiede in den einzelnen Ländern, ich denke, dass die selber manchmal nicht wissen, was bei ihnen selbst so los ist. Das Gefühl habe ich manchmal.“ (Frau Karoline)

Karoline findet die Zusammensetzung der Seminare mit unterschiedlichen EBRs aus verschiedenen Unternehmen zwar gut, könnte sich aber auch durchaus ein Seminar allein für ihren EBR vorstellen.

Frau Magdalena (Firma „Frankfurter“)

Frau Magdalena ist 61 Jahre alt, zum zweiten Mal verheiratet und hat einen Sohn. Sie hat nach dem Volksschulabschluss eine Ausbildung zur Miedernäherin absolviert und ist als ehrenamtliche Richterin tätig. Frau Magdalena ist seit 1975 Betriebsratsmitglied, sitzt im Aufsichtsrat von „Frankfurter“ und ist seit 1988 freigestellt. Sie ist Betriebsratsvorsitzende und führt auch den Vorsitz des Frankfurter-EBR.

Der EBR setzt sich aus Mitgliedern aus Deutschland, Österreich, Frankreich, Portugal, Spanien, Italien, Dänemark, Holland, Schweden, Finnland und Belgien zusammen. Ihre Englischkenntnisse beschränken sich auf wenige Worte. Die Wahl von Englisch als EBR-Sprache stellt sie und ihre Kolleginnen und Kollegen vor erhebliche Probleme.

„Und nichts ist schlimmer als eine Konzernsprache, die weder bei dem Einen noch bei dem Anderen die Muttersprache ist. Was da herauskommt, ist „Scheiße“. Diese Sprache ist ein Problem, ein Riesenproblem. In der Sitzung haben wir Dolmetscher und für die ist das ein Riesenproblem. Jeder hat einen Slang in seiner Sprache, was da übersetzt wird, das ist königlich. Also es ist äußerst schwierig, das mit der Sprache. Und meine Nachfolgerin, die kann sicher besser Englisch, aber wenn mehr herauskommen soll, dann ist das die Frage. Am Anfang war das überhaupt kein Thema, die meisten konnten Deutsch. Und das mit der Verständigung, das war gut, machbar.“ (Frau Magdalena)

Frau Magdalena bedauert die Fluktuation innerhalb des EBRs. Vor allem dann, wenn verlässliche Kolleginnen und Kollegen plötzlich fernbleiben. Eine Erklärung für diese Entwicklung sieht Frau Magdalena darin, dass sich manche Beteiligte wohl mehr von den Möglichkeiten des EBR versprochen haben.

„Im Grunde sind wir ja nur im Informationsbereich tätig. Wir können ja nichts verhindern. Wir können empfehlen oder drauf hinweisen und vielleicht hängt das mit dem zusammen.“ (Frau Magdalena)

Frau Magdalena hat nur wenige EBR-Seminare besucht. Besonders ein Workshop im Jahr 2005 in rein deutscher Besetzung zur 96er Richtlinie ist ihr noch präsent, wenngleich sie nichts Hilfreiches von dieser Veranstaltung mitnehmen konnte. Der dreitägige Workshop fand in Lohr statt und wurde von EBRs aus unterschiedlichen Unternehmen besucht.

In der Vergangenheit staute sich eine gewisse Unzufriedenheit bei Frau Magdalena an, da sie sich nicht gut betreut fühlte.

„Was hat mir gefehlt? Du, ich kann dir das nicht mehr so sagen, das hängt mit meiner persönlichen Unzufriedenheit zusammen. Ich denke auch, wie kannst

du das Problem lösen. Es gibt da das allgemeine Sprachproblem der Länder. Ok! Ich kann nicht alle Sprachen der Länder. Dann brauchst du jemanden zum Übersetzen. Du kannst den direkten Kontakt nicht halten und, und, und. Auch die Menschen können in der Regel nur ihre Muttersprache, die dort hinkommen. Vielleicht hängt das auch mit meiner persönlichen Unzufriedenheit zusammen, dann muss ich dir auch sagen. Wie mache ich das jetzt vorsichtig?“ (Frau Magdalena)

Ein Wunschseminar würde sie in die zweite Jahreshälfte legen, was ihr den nötigen Abstand zu ihren Pflichtterminen im ersten Halbjahr verschafft. Ein interessantes Thema zu europäischen Aktiengesellschaften schwebt ihr dabei vor. Auf prominente Redner legt sie aber keinen Wert. Während sie Sprockhövel als zu abgelegen erachtet, sagt ihr das IG Metall Bildungshaus am Pichelsee durchaus zu.

Am Beginn eines EBR-Seminars wünschte sie sich, dass die Anwesenden sich über ihre Vorstellungen und Wünsche klar werden und eigene Ziele benennen. Später sollten die Mitbestimmungsrechte in den einzelnen Ländern gegenüber gestellt werden. Auch die unterschiedlichen Mentalitäten müssten dabei thematisiert werden.

Frau Mathilde (Firma „Karlsruher“)

Frau Mathilde ist 59 Jahre alt, verheiratet, hat einen Sohn und absolvierte eine kaufmännische Berufsausbildung. Derzeit ist sie freigestellte Betriebsrätin und Konzernbetriebsratsvorsitzende. Bereits seit der Gründung des Karlsruher EBR 1996 ist sie dort Vorsitzende. Da man sich innerhalb des Karlsruher-EBR auf Englisch als gemeinsame Sprache für den Umgang geeinigt hat, aber diese Sprache von nur Wenigen gut beherrscht wird, gestaltet sich die Kommunikation oft schwierig. Frau Mathilde sieht Konflikte für die EBR-Tätigkeit, wenn in einem Land mehrere Einzelgewerkschaften um Postenbesetzung für den EBR streiten. Frau Mathilde wünscht sich mehr Schulungsangebote für Sprachkurse, um einzelne EBR-typische Begriffe besser zu lernen.

„Und es gibt ja sehr viele betriebsratsspezifische Begriffe, und die werden dann für mein Empfinden zu wenig berücksichtigt.“ (Frau Mathilde)

Frau Mathilde hat bislang eine zweitägige Schulung zu EBR-Themen besucht, die vom EMB ausgerichtet wurde. Diese Schulung ist ihr in positiver Erinnerung geblieben, da sie über die Hintergründe des Rechtsorgans „EBR“ gut informiert wurde.

„Das Interessante war eigentlich das, woher der europäische Betriebsrat, woher das kommt. Und wie die unterschiedlichen Reaktionen sind. Auch die, wie die Gegebenheiten sind in dem ein oder anderen europäischen Land. Wel-

che Mitbestimmungsrechte oder wo keine Mitbestimmungsrechte sind. Also reine Information wie zum Beispiel, wie sieht es ein Betriebsrat in Italien? Wie sieht es ein Betriebsrat in Tschechien in Polen usw. Also das war recht interessant.“ (Frau Mathilde)

Die Veranstaltung wurde mit rein deutscher Beteiligung in Form von Vorträgen mit anschließender Diskussionsrunde abgehalten. Die Anwesenden konnten so von den Beiträgen anderer EBR-Mitglieder profitieren. In Bezug auf die Wahl eines Tagungshotels oder eines IG Metall-Bildungshauses hat sie keine Präferenzen. Der Ort sollte innerhalb Deutschlands liegen. Eine Anreisestrecke von mehr als 200 Kilometern lehnt sie ab. Drei Tage hält sie für die optimale Länge eines Seminars. Eine Seminardauer von mehr als einer Woche hält sie für nicht vertretbar.

Wenn Frau Mathilde ein Seminar ausrichten dürfte, würde sie nicht mehr als 18 Personen aus unterschiedlichen EBRs dazu einladen.

„Konzernbezogen würde ich es nicht machen. Denn dann fehlt ihnen was. Sie haben dann immer wieder die gleichen Probleme auf dem Tisch. Und so würde ich eigentlich eher dazu tendieren, dass das Ganze gemischt ist. Dass von anderen Firmen oder Unternehmen Kollegen da sind und das Ganze mit Diskussionen, Fragen und Vorträgen, das ist schon in Ordnung.“ (Frau Mathilde)

Als besonders wichtig erachtet sie, dass die IGM wichtige Betriebsratskurse nicht zeitgleich zu anderen interessanten Seminaren anbietet.

Es lässt sich anhand dieser Kurzportraits bereits eine wichtige Folgerung formulieren:

Euro-Betriebsrat wird man nicht zufällig – Euro-Betriebsrätin schon gar nicht. Es müssen vielfältige Aufstiegshürden genommen werden, bis eine Frau eine Position in diesem Gremium besetzen kann.⁴⁰ Es lässt sich ein spezifisches Muster in allen vier Darstellungen erkennen. Frauen, die im EBR aktiv sind, wissen sich auch in anderen Feldern, sei es nun politisch oder sozial, zu behaupten. Dabei wird versucht, die Mehrfachbelastung durch EBR-, Betriebsrats- bzw. Gesamtbetriebsratsarbeit unter hohem persönlichen Einsatz mit der Tätigkeit im Ehrenamt in Einklang zu bringen, ohne dass das Familienleben in den Hintergrund treten soll. Diese Form von Engagement lässt sich nicht ohne weiteres mit dem der männlichen Interviewteilnehmer vergleichen. Stillschweigend wird vorausgesetzt, dass sich Leistungs- und Termindruck mit dem Privatleben bzw. den vielseitigen Interessen arrangieren lassen. Der Anspruch, diesem Lebensentwurf nachzukommen, sich als eloquent und belastbar zu zeigen, wird dabei von den Interviewpartnerinnen nicht offen problematisiert. Trotzdem könnte es sein, dass die zusätzlichen Einschränkungen, welche die Arbeit in der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung mit sich bringt, gerade von jüngeren Frauen nicht ohne weiteres akzeptiert werden. Somit würden diese Frauen erst relativ spät ihre Aktivität im BR/GBR oder EBR intensivieren, wenn die maßgeblichen Akzente gesetzt, die füh-

⁴⁰ Vgl. Schaper/Sontag: Weiterbildungsverhalten, S. 17.

renden Positionen schon von Männern besetzt sind. Dieses Missverhältnis gilt es auch bei der Konzeption von Weiterbildungsangeboten zu beachten.

In Bezug auf andere Fragestellungen lassen sich weniger genderspezifische Präferenzen ausmachen. Bereits die Arbeit als Betriebsrätin bzw. Gesamtbetriebsrätin erfordert schon ein hohes Maß an Fremdsprachenkenntnissen. Die Forderung nach mehr fremdsprachlichen Kursanteilen liegt möglicherweise darin begründet, dass in den 50er/60er Jahren des vergangenen Jahrhunderts Englisch- bzw. Französischunterricht an den Volksschulen nur auf relativ niedrigem Niveau erteilt wurde. Dies bedeutet gleichzeitig, dass sich die Absolventen/Absolventinnen dieser Schuljahrgänge ihre vertiefenden Fremdsprachenkenntnisse selbst angeeignet haben müssen. Gegenüber jüngeren EBR-Mitgliedern, die ihre Schullaufbahn in den 70er oder 80er Jahren abschlossen, wird dies allerdings als Manko erachtet. Auch in Bezug auf andere weiterbildungsrelevante Merkmale wie Inhalt, Methodenauswahl oder Gruppenzusammensetzung lassen sich keine geschlechtsspezifischen Vorlieben ausmachen. Die Vorteile, die benannt, ebenso wie die Defizite, die erkannt werden, haben für Frauen wie für Männer eine vergleichbare Bedeutung.

Mit dem Wissen aus der explorativen Studie, das uns einen persönlichen Eindruck der Befragten vermittelte, lassen sich die eher nüchternen, statistischen Ergebnisse der Online-Befragung noch genauer deuten. Im nächsten Abschnitt sollen kurz die Ergebnisse dieser Online-Befragung dargelegt werden.⁴¹ Für die Fragestellung dieser Studie reicht eine komprimierte Form, welche den Fokus auf die Konsequenzen für den Weiterbildungsbedarf legt, aus.

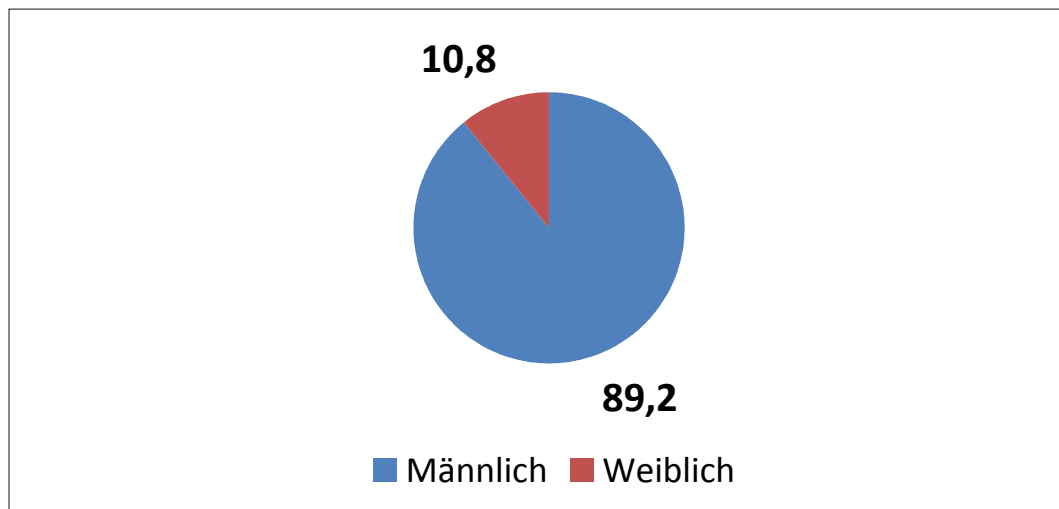
4.3 Ergebnisse der Online-Befragung

4.3.1. Rahmenbedingungen

Auch für die Online-Befragung wurden jene Mitglieder der IG Metall, die Mitglied in einem EBR sind, per E-Mail angeschrieben und auf die Website mit dem Fragebogen eingeladen. Von 479 angeschriebenen Personen beteiligten sich 158 an der Umfrage und absolvierten den Fragebogen komplett.⁴²

41 Vgl. IG Metall Vorstand: Ergebnisse des Projekts Trans-Quali- EWC Grundlagen transnationaler Solidarität – Bedarf, Ziele, Methoden –, 2010.

42 Es ist davon auszugehen, dass die 13 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Telefoninterviews auch an dieser Befragung teilnahmen, da sie zur gleichen Gruppe der EBR-Mitglieder aus Deutschland zählen.

Abbildung 1: Geschlechterverhältnis

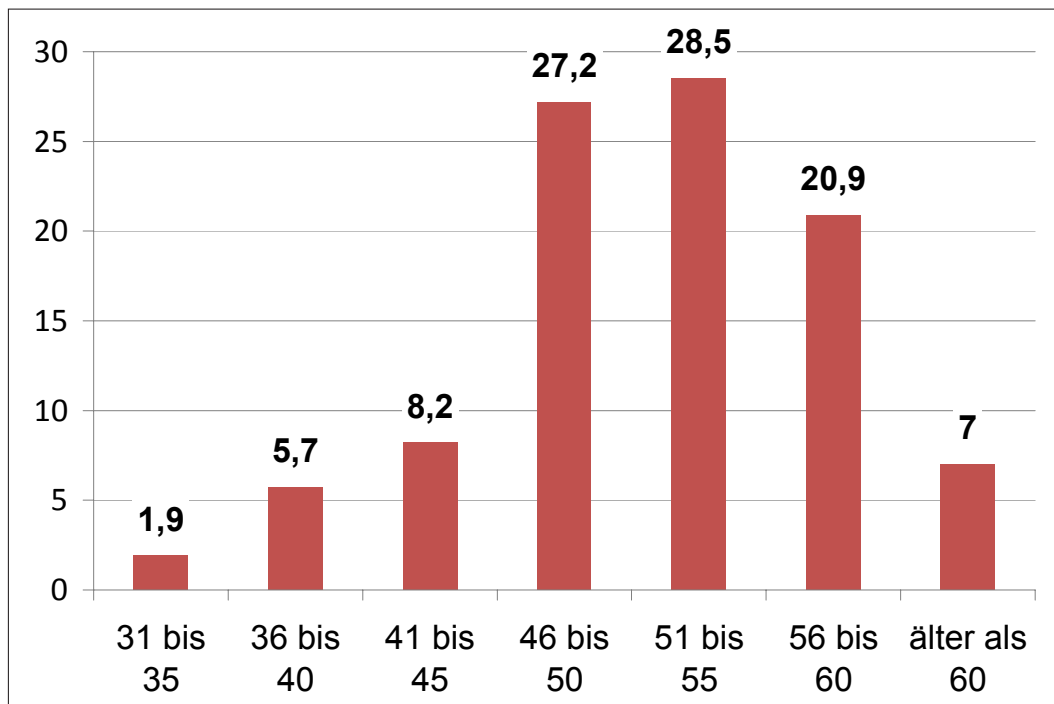
Eigene Erhebung bei den EBR-Mitgliedern im Organisationsbereich der IG Metall Sommer 2010.

Die Rücklaufquote betrug dabei 34%. Mit 17 weiblichen EBR-Mitgliedern entspricht die Beteiligung einem Frauenanteil von knapp 11%. Der Frauenanteil bei allen EBR Mitgliedern der IG Metall liegt mit 15% nur knapp darüber. Die Altersstruktur der Teilnehmenden reichte von 33 bis 64 Jahren. Das Durchschnittsalter der Befragten lag bei 51,5 Jahren. Mehr als zwei Drittel der Befragten sind zwischen 46 und 60 Jahre alt.

Als höchsten Schulabschluss gaben 32% den Hauptschulabschluss, knapp 34% die Mittlere Reife und 26% die Hochschulreife an. Bei den Befragten konnte kein eklatanter Zusammenhang zwischen Alter und Bildungsgrad erkannt werden.⁴³ Die überwiegende Mehrheit hat eine technische bzw. gewerbliche Ausbildung (80%). Knapp 18% absolvierten eine kaufmännische Ausbildung und 15,2% gaben an, studiert zu haben. Drei Viertel der Befragten sind für ihre Arbeit als Betriebsrat bzw. Euro-Betriebsrat freigestellt. Die Hälfte der nicht freigestellten EBRs stammt aus Unternehmen, deren Mitarbeiterzahl unter 5.000 Beschäftigten liegt.

⁴³ Vgl. Loibl: Kompetenz: Weiterbildung, 2008, S. 113

Abbildung 2: Alter

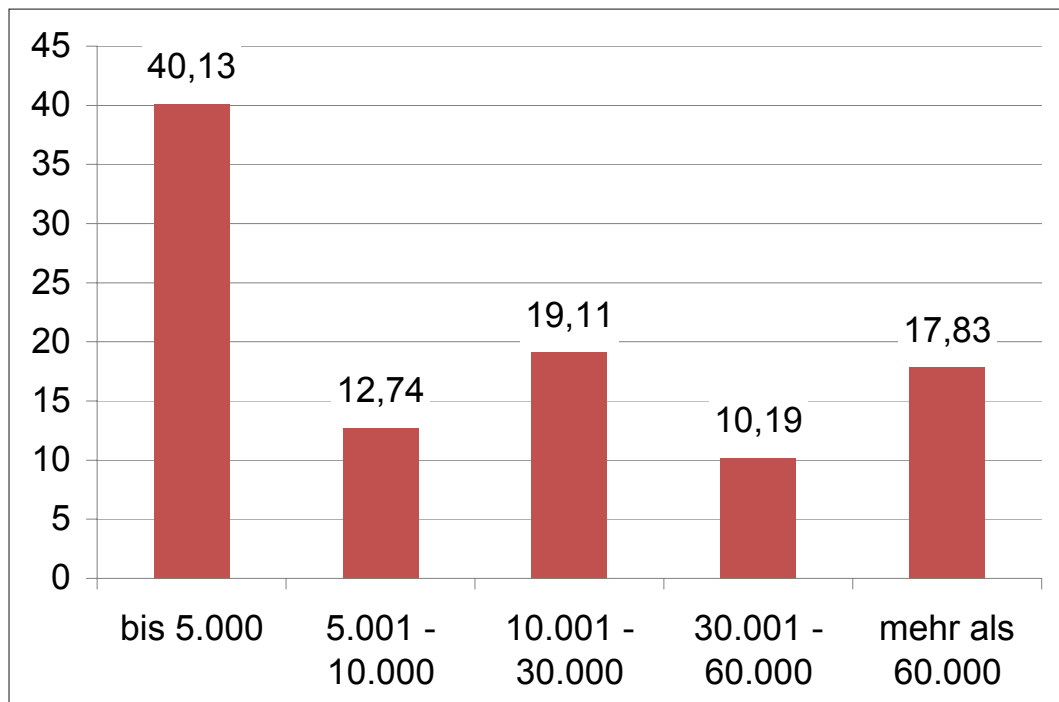


Eigene Erhebung bei den EBR-Mitgliedern im Organisationsbereich der IG Metall Sommer 2010.

Auch wenn die Befragten an mehreren Stellen der Untersuchung betonen, sie sähen bei ihrer Sprachkompetenz Defizite, so wird damit meist die Kenntnis eines EU- oder managementspezifischen Vokabulars gemeint. Die persönliche Kontaktaufnahme bzw. Kontaktpflege stellt sich demgegenüber als eher unproblematisch dar. 89% der Befragten gaben an, sich in der englischen Sprache und 11% auf Französisch verständigen zu können. Weiterbildungsangebote für Euro-Betriebsräte können auf dieser Grundlage aufbauen und EBR-spezifische Kursangebote gestalten, welche das EBR-Vokabular vertiefen.

Mehrheitlich stammen die Teilnehmenden aus der Metall- und Elektrobranche. Die Branchen Holz, Kunststoff und Textil sind nur zu knapp 5% in der Studie vertreten, was mit dem hohen Internationalisierungsgrad der metallverarbeitenden Industrie in Deutschland und dem hohen Organisationsgrad in dieser Branche zusammenhängen dürfte. Es lässt sich kein proportionaler Zusammenhang zwischen der Größe des Unternehmens und der Anzahl der EBRs herstellen. Während die kleineren Unternehmen (bis 5.000 Beschäftigte) mit 40% die größte Klasse darstellen, sind die EBRs in den Unternehmen zwischen 5.000 und 10.000 Beschäftigten nicht so stark vertreten.

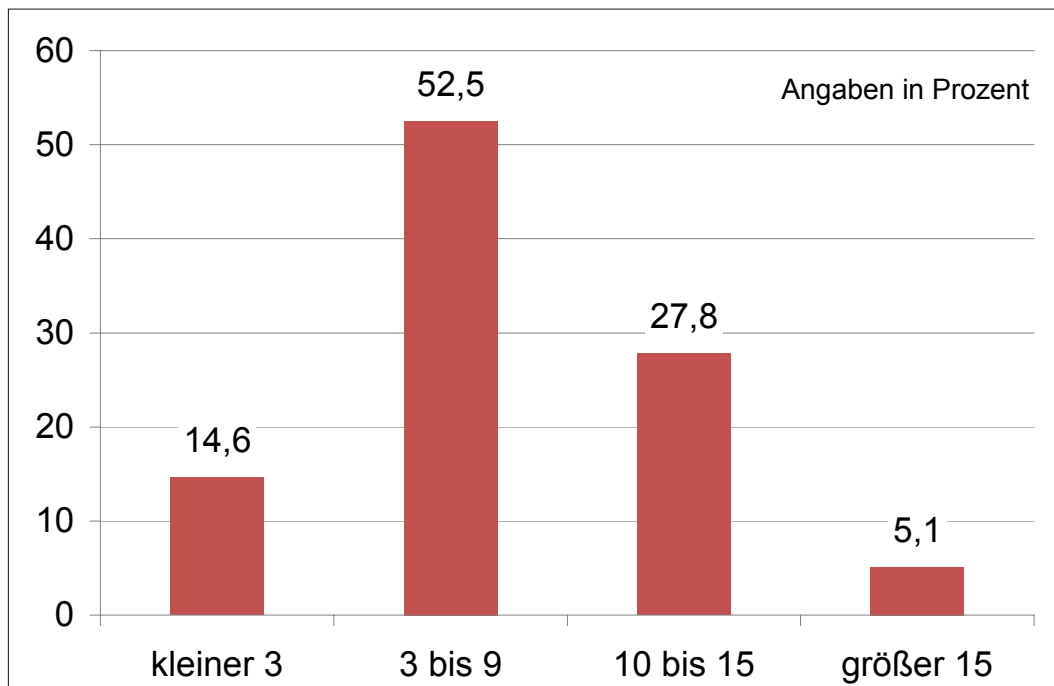
Abbildung 3: Unternehmensgröße



Eigene Erhebung bei den EBR-Mitgliedern im Organisationsbereich der IG Metall Sommer 2010.

In den Unternehmen zwischen 10.001 und 30.000 Beschäftigten arbeiten knapp 20% der Befragten. Die nächste Klasse zwischen 30.001 und 60.000 Beschäftigten weist dann wieder weniger EBRs aus als die Klasse der Großunternehmen ab 60.001 Mitarbeitern. Die Größe des Unternehmens sollte, laut einschlägiger wissenschaftlicher Erkenntnisse, einen indirekten Einfluss auf die Weiterbildungsfrequenz der Euro-Betriebsräte haben. Da größere Konzerne auch über entsprechend größere EBR-Gremien verfügen, verteilt sich die Arbeitslast auf mehrere Schultern. Diese Situation wirkt sich förderlich auf eine Teilnahme an Seminaren aus, da kurzfristig auf die einzelne Leistung verzichtet werden kann. Somit sollten Euro-Betriebsräte aus größeren Firmen auch häufiger bei Weiterbildungen anzutreffen sein. Diesen Trend konnte die Studie nicht bestätigen.

Abbildung 4: Anzahl vertretener Länder



Eigene Erhebung bei den EBR-Mitgliedern im Organisationsbereich der IG Metall Sommer 2010.

Durchschnittlich sind sechs Länder in einem EBR vertreten. Der überwiegende Anteil der EBRs wurde im Jahr 1996 gegründet. Eine weitere Gründungswelle setzte mit dem Beginn des neuen Jahrhunderts ein. Die aktuelle Gründungswelle, die seit dem Jahr 2007 anhält, lässt sich auf Neugründungen in Folge der Revision der EU-Richtlinie zurückführen. Inwiefern sich das Interesse an Weiterbildung der EBRs aus mittelständischen Unternehmen von dem der EBRs aus Großkonzernen unterscheidet, lässt sich nicht eindeutig beantworten. Es ist allerdings zu erwarten, dass es in Zukunft einen größeren Bedarf an Weiterbildung zu decken gilt als bislang. Mehr als 40% der Teilnehmenden nahmen bisher noch an keiner Weiterbildung zur EBR-Arbeit teil. 55% haben in den letzten fünf Jahren an einer Weiterbildung zur EBR-Arbeit teilgenommen, 37% davon in den letzten beiden Jahren. Mehr als ein Drittel der befragten Mitglieder von EBRs haben in den letzten beiden Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen. Dieses Ergebnis lässt auf einen großen Bedarf an Fortbildung schließen. Auch macht es deutlich, dass das Angebot an Weiterbildung zum EBR auf eine große Nachfrage stößt.

Knapp 66% nutzen das Internet- bzw. Intranet-Angebot der IG Metall, um sich über EBR-Themen auf dem Laufenden zu halten. Fast genau so viele (64,6%) nutzen, unabhängig vom Alter der Befragten, das Internet als Informationsquelle. Fachliteratur, Zeitungen und (Fach-) Zeitschriften werden von über 40% der Befragten als Informationsquelle genannt. Für gut 40% sind Newsletter bzw. persönliche Kontakte zu Ansprechpartnerinnen und -partnern bei der IG Metall eine Quelle für neue Informationen zu ihrer Tätigkeit als EBR.

Auch der Kontakt zwischen den EBR-Mitgliedern wird vor allem über E-Mail gehalten. 89 Nennungen geben die elektronische Post als wichtigstes Mittel der Kontaktpflege an. Das Telefon folgt mit 63 Nennungen auf dem zweiten Platz. Allein dem Treffen auf Seminaren wird von 23 der Nennungen eine Bedeutung für die Kontaktpflege eingeräumt. Onlinenetzwerke wie Xing etc. wurden nur einmal als Möglichkeit der Kontaktpflege genannt.

Besonders aus Gründen des Erfahrungsaustausches halten Euro-Betriebsräte den Kontakt zu anderen EBR-Mitgliedern aufrecht. 60,8% der Befragten geben diesen Beweggrund als Hauptmotiv ihrer Kontaktaufnahme an.

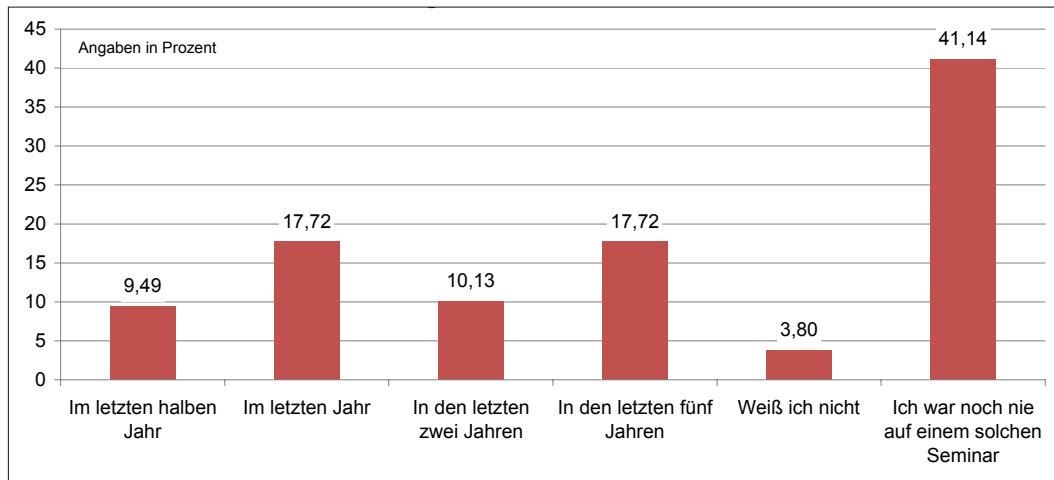
„Mir haben die Seminare was gebracht, wo die Leute schon Erfahrung hatten, also ein Erfahrungsaustausch mit Unerfahrenen ist immer nicht so ergiebig.“ (Herr Eugen)

Das Interesse an persönlichem Kontakt steht mit 38,0% bei den Euro-Betriebsräten an zweiter Stelle. Das Interesse an anderen Kulturen wird von weniger als einem Drittel der Befragten als Motiv für die Kontaktpflege genannt. Hier zeigt sich, dass das Interesse an gegenseitiger Hilfestellung Vorrang vor privaten Ambitionen hat. Die inhaltliche Verbesserung der Arbeit dominiert das Interesse an sozialen Kontakten. Die Einschätzung der Qualität einer Bildungsmaßnahme hängt stark vom Vertrauen in die Kompetenz der Seminarleitung ab. Die gemeinsame Arbeit im EBR kann sich erst dort entwickeln, wo gegenseitiges Kennenlernen eine Basis zur Kooperation geschaffen hat. Dies gilt für die Arbeit im EBR ebenso wie für die konkrete Schulungssituation. Die Bedeutung von computergestützten Fernlehrgängen (Stichwort „Blended Learning“) wird in Zukunft in vielen Bereichen mehr und mehr an Bedeutung gewinnen.⁴⁴ Bei dieser Untersuchung wurden hingegen allein Präsenzveranstaltungen in Betracht gezogen.⁴⁵

44 Vgl. Tippelt: Regionale Netzwerke zur Förderung lebenslangen Lernens, 2006, S. 288

45 Vgl. Loibl: Kompetenz: Weiterbildung, 2008, S. 113.

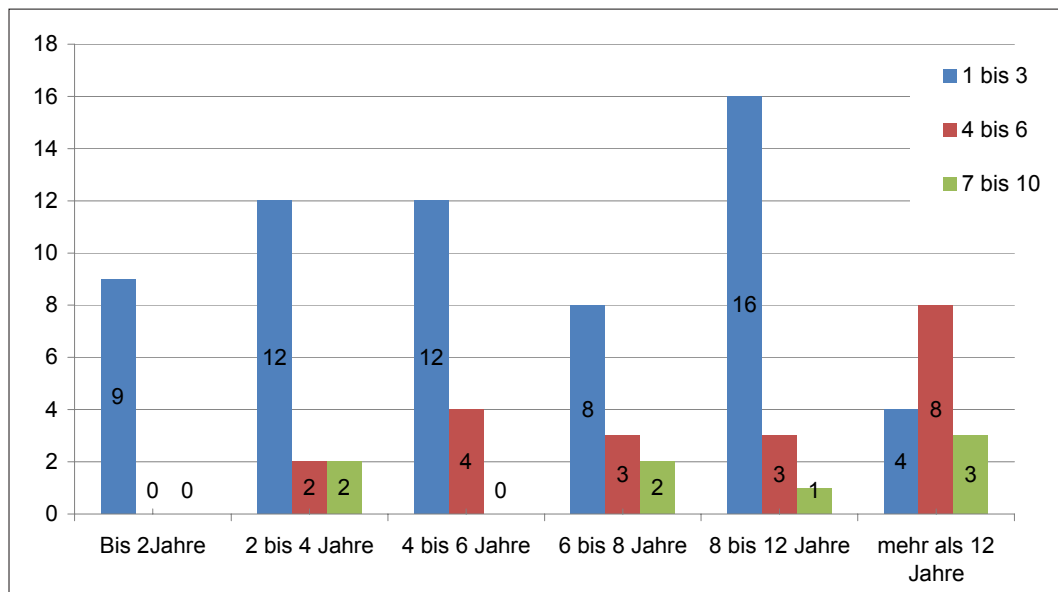
Abbildung 5: Teilnahme an Weiterbildung zu EBR



Eigene Erhebung bei den EBR-Mitgliedern im Organisationsbereich der IG Metall Sommer 2010.

Ähnlich wie in der telefonischen Befragung konnte sich nur ein Teil der Befragten an die Anzahl der besuchten Seminare erinnern. Es ist zu vermuten, dass EBR-Seminare und thematisch verwandte Weiterbildungen (Fremdsprachen, Rechtsschulungen, usw.) in der Erinnerung zu einer Einheit verschmelzen. Meist geben die Befragten an, zwei bis vier Veranstaltungen besucht zu haben. Mehr als sechs besuchte Weiterbildungen bleiben die Ausnahme. Das Verantwortungsgefühl der eigenen Belegschaft gegenüber kann mitunter als Grund für den spärlichen Gebrauch des eigenen Fortbildungsanspruchs geltend gemacht werden. Die Tätigkeit im heimischen BR hat bei den Befragten, entgegen der oft beteuerten Identifikation mit dem EBR, meist Priorität gegenüber der Funktion als Euro-Betriebsrätin/Euro-Betriebsrat. Während die Dauer für eine Weiterbildungsveranstaltung mit drei Tagen als optimal in Hinsicht auf den Lernerfolg angegeben wird, neigen einige Euro-Betriebsräte, gerade in Hinblick auf die Tätigkeit im heimischen Betriebsrat, zu kürzeren Veranstaltungsformaten.

Die Inanspruchnahme von Weiterbildungen nimmt mit den Jahren der Zugehörigkeit stetig ab. Deutlich erkennbar ist, dass knapp 30% der Mitglieder von EBRs in den ersten beiden Jahren der Mitgliedschaft eine Weiterbildungsveranstaltung für EBRs besuchen. Diese Anzahl ist in Anbetracht der Fülle an notwendigen Kenntnissen und Kompetenzen die von den Mitgliedern in EBRs erwartet und gefordert werden, zu gering. In der Gruppe derjenigen, die auf eine Mitgliedschaft von zwei bis vier Jahren zurückblicken, hat sich die Teilnahme an einer Weiterbildung mit knapp 62% bereits mehr als verdoppelt. Dies belegt zum einen die Notwendigkeit der Weiterbildung und zum anderen auch das Interesse der EBR-Mitglieder an einer Verbesserung ihrer Kenntnisse. Der Prozentsatz fällt in der Gruppe derjenigen, die bereits seit sechs bis acht Jahren im EBR tätig sind, immer weiter ab. Es empfiehlt sich, zu den Ursachen dieser geringen Weiterbildungsquote Nachforschungen anzustellen und Konzepte zu entwickeln, die dem entgegenwirken.

Abbildung 6: Besuchte Seminare nach Dauer der Mitgliedschaft im EBR

Eigene Erhebung bei den EBR-Mitgliedern im Organisationsbereich der IG Metall Sommer 2010.

Die Studien von Wolfgang Schulenberg (1957, 1966, 1978) und Hans Tietgen (1978) weisen einen engen Zusammenhang zwischen Schulbildung und dem Besuch von Weiterbildung nach. Höher Qualifizierte nehmen demnach häufiger an Weiterbildungen teil.⁴⁶ Ein Zusammenhang zwischen Schul- und Weiterbildung lässt sich auch bei den Teilnehmenden der Online-Befragung erkennen. Durch zielgruppenorientierte Angebote gilt es darum, jene anzusprechen, die in ihrem bisherigen Leben keine höheren Bildungsabschlüsse erzielt haben.

Zur Form von Veranstaltungen konnten nur wenige der EBR-Mitglieder eine Aussage treffen. Das Grundseminar wurde von weniger als 28%, der EBR-Workshop von 35% und die EBR-Fachtagung von knapp 25% der Befragten erinnert. Hierbei muss angemerkt werden, dass nicht alle der genannten Seminarformen turnusmäßig stattfinden. Internationale Veranstaltungen und gremieninterne Schulungen sind von der Organisation her sehr aufwendig und werden daher seltener angeboten.

Das Grundseminar hätte eine weitaus höhere Wertung erzielen müssen, da viele der Teilnehmenden dieses Seminar zum Einstieg in ihre EBR-Tätigkeit absolvieren. Gleichwohl haben 23 EBR-Mitglieder schon Kurse bei privaten Weiterbildungsinstituten besucht. Eine zeitlich straffere Einteilung wurde hier als ausschlaggebend genannt.

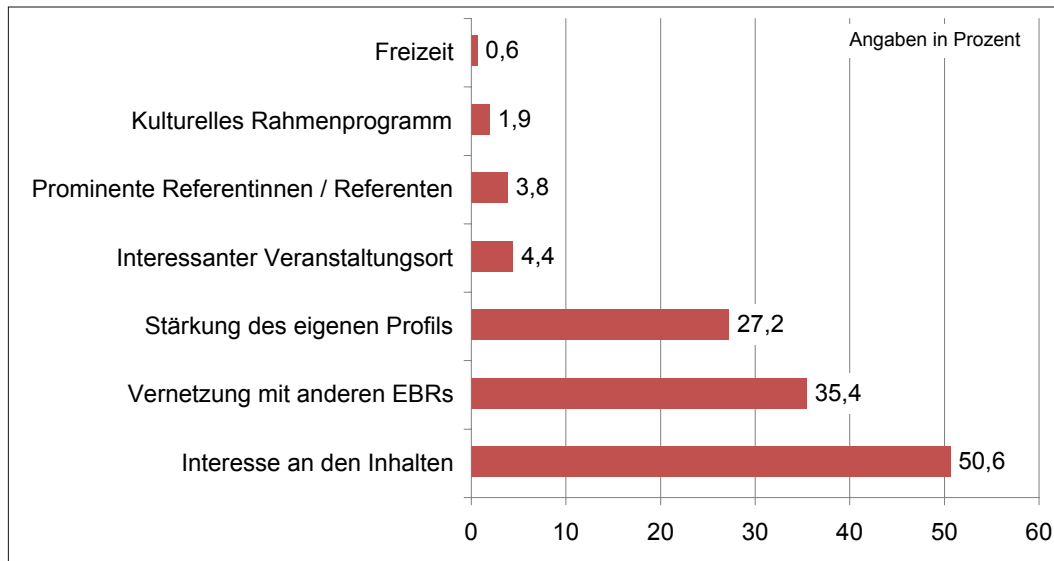
„Die Zeit habe ich persönlich nicht und da war mir, da bin ich auch eine Zeit lang fremdgegangen, da habe ich mich eines Besseren belehren lassen. Aber ich fand so überregionale Seminare deswegen attraktiv, also die von so Institutionen angeboten werden, weil die in eineinhalb, maximal zwei Tagen abgehalten worden sind. Und für mich bin ich nach den zwei Tagen genauso

46 Vgl. Loibl: Kompetenz: Weiterbildung, 2008, S. 113.

schlau nach Hause gegangen, wie ich manchmal nach 14tägigen Veranstaltungen nach Hause gekommen bin.“ (Herr Alexander)

Nicht immer stehen zeitliche Überlegungen im Vordergrund der Erwägungen, die zur Wahl eines Weiterbildungsangebotes führen. Dort, wo nicht der Inhalt allein, sondern auch Aspekte der Vernetzung im Vordergrund stehen, ergeben sich durch intensiven Austausch oft Erkenntnisse von ungleich höherem Anwendungsnutzen.

Abbildung 7: Gründe für Seminarbesuch



Eigene Erhebung bei den EBR-Mitgliedern im Organisationsbereich der IG Metall Sommer 2010.

Eine Reihe von Seminaren bietet Teilnehmenden die Zeit an praktischen Fällen zu arbeiten und in Arbeitsgruppen eigene Lösungswege zu entwickeln. Besonders internationale Workshops spielen dann ihre Stärken aus, wenn sie genügend Zeit für Networking bieten. Die Vernetzung mit anderen EBRs war nach den Inhalten für die meisten ein wichtiger Grund für die Teilnahme an einer Weiterbildung zur EBR-Arbeit. Erst an zweiter Stelle (> 30%) rangiert die Stärkung des eigenen Profils. Auch bei dieser Erhebung gaben nur wenige interessante Veranstaltungsorte, prominente Referentinnen und Referenten oder das kulturelle Rahmenprogramm als Grund für die Teilnahme an. Wieder stimmen in diesem Punkt die Aussagen der Telefoninterviews mit den Ergebnissen der Online-Befragung überein.

„Man macht das Amt nicht, um irgendwelche Reden zu hören. Man macht das, weil man zumindest mal eine Vorstellung hat, was man erreichen will. Zumindest ich.“ (Herr Georg)

Euro-Betriebsräte wünschen sich dabei besonders gezielte Schulungen für ihren EBR. Mehrtägige Veranstaltungen liegen dabei hoch in der Gunst der Befragten. 95% interessieren sich für solche Angebote. Exklusivschulungen für den eigenen EBR folgen an zweiter Stelle mit einer Wertung von 91,7%. Konferenzen (79,5%) und aufeinander aufbauende Seminare (79,2%) folgen mit dichtem Abstand und belegen die Plätze drei und

vier dieser Rangfolge. Sommerakademien kommen mit 35,6% Zustimmung für Euro-Betriebsräte kaum in Betracht.

Zeugnisse und Zertifikate gewinnen für Euro-Betriebsräte zunehmend an Bedeutung. Im Zuge der eigenen Professionalisierung legen sie vermehrt auf diesen Nachweis Wert. Weiterbildungszeugnisse dienen dabei ebenso der Anreicherung des eigenen Portfolios wie auch der Argumentation gegenüber Vorgesetzten. Auch gegenüber den Mitgliedern im EBR gilt ein Zertifikat als Ausweis der eigenen Kompetenz. Somit unterstreicht eine zertifizierte Weiterbildung für vier der Befragten die Ernsthaftigkeit der Vertretungsarbeit und stärkt ihre Position gegenüber den Kolleginnen und Kollegen am heimischen Standort ebenso wie im EBR-Gremium.

55% der Befragten bevorzugen Weiterbildungstermine außerhalb der Schulferien. Gerade jüngeren und weiblichen EBR-Mitgliedern könnten solche Termine entgegen kommen.⁴⁷ Nur 3,8% der Befragten sprechen sich für Seminarangebote innerhalb der Schulferien aus. Diese Befragten waren alle männlichen Geschlechts und älter als 46 Jahre.

In Bezug auf den Seminarort wird auf eine gute Anbindung an Verkehrsknotenpunkte wie Flughäfen und Bahnhöfe Wert gelegt. Zwischen Hotels und gewerkschaftlichen Bildungsstätten lassen sich im Hinblick auf die Unterbringungsqualität kaum Präferenzen ausmachen. Mehrere Stellungnahmen heben dafür den Stellenwert einer gewerkschaftseigenen Bildungsstätte hervor. Gutes Essen, eine freundliche Atmosphäre, ein Einzelzimmer mit WLAN, Sauberkeit, ausreichend viele Parkplätze und kurze Wege innerhalb des Komplexes werden hier als wichtige Kriterien genannt. Die Seminarräume sollten mit aktueller Technik (Beamer) ausgestattet und hell und freundlich gestaltet sein.

„Gute Tagungsräume mit Tageslicht“

Betriebsbesichtigungen im Rahmenprogramm der Veranstaltung werden als wichtig angesehen. Der Wunsch, vor Ort Arbeitnehmervertreter bzw. Gewerkschaftsvertreter kennen zu lernen und sich auch mit Vertretern der Unternehmen unterhalten zu können wird als wichtig erachtet. Besonders die Möglichkeit, einen Betrieb aus dem eigenen Unternehmen kennen zu lernen, wird hier von fünf Befragten gewünscht.

4.3.2 Inhaltliche Aspekte

Wenn die Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung vor allem mit dem Interesse an der Thematik begründet wird, so muss konsequent weiter gefragt werden, zu welchen Themen sich Euro-Betriebsräte Angebote wünschen. Die Themenfelder Praxis der EBR-

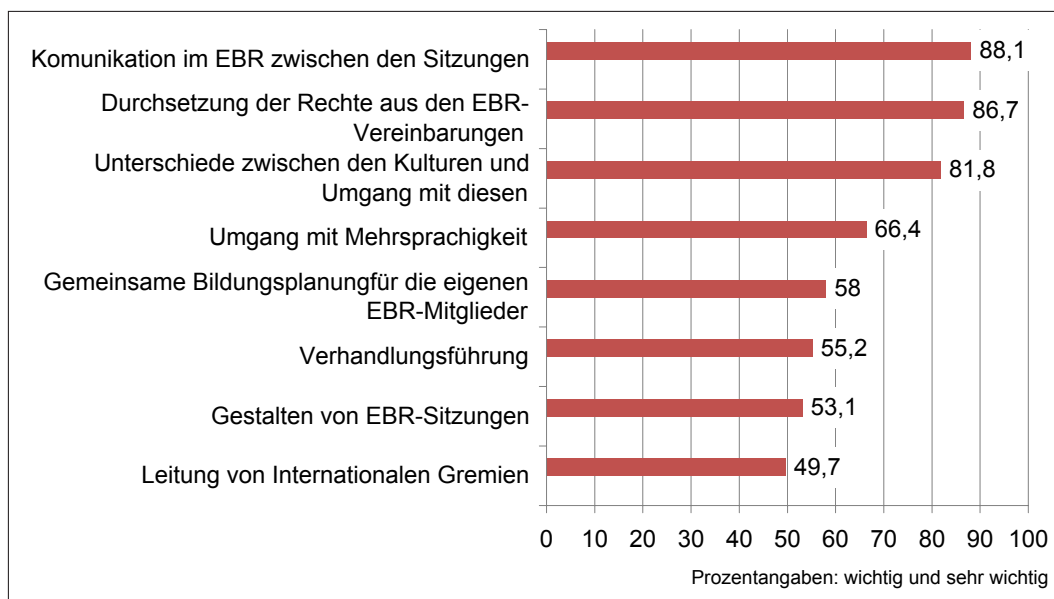
⁴⁷ „Während es für Frauen, die Kinder unter 18 Jahre im Haushalt haben, weniger wahrscheinlich ist, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, lässt sich für Männer kein Effekt für die Existenz minderjähriger Kindern feststellen. Das Vorhandensein von Kindern wirkt sich damit nur bei Frauen restriktiv auf das Weiterbildungsverhalten aus, was wohl damit zu tun hat, dass Frauen den Hauptteil der Kinderbetreuung zu tragen haben. Darüber hinaus zeigt sich, dass Frauen, die Teilzeit arbeiten, weniger wahrscheinlich an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen als diejenigen mit einer Vollzeitstelle.“ Leber/Möller: Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen, S. 19.

Arbeit, Europa und Geschichte, EU-Politik und Persönliche Qualifizierung gaben den Bezugsrahmen vor. Die Befragten hatten dabei die Möglichkeit, die verschiedenen Themen mit Noten zu versehen. Die Wertung „5“ stand dabei für ein hohes, die Wertung „1“ für keinerlei Interesse an diesem Thema. EBR-Seminare sollten im optimalen Fall in einem internationalen Rahmen angeboten werden. Trotzdem wurden zu den ersten drei Themenfeldern neben inhaltlichen Aspekten auch mögliche andere Gruppenzusammensetzungen abgefragt.

Themenfeld „Praxis der EBR-Arbeit“

Den größten Bedarf sehen Euro-Betriebsräte bei Angeboten, die helfen, die *„Kommunikation zwischen den einzelnen Sitzungen“* (88,11%) zu verbessern. An zweiter Stelle folgt die *„Durchsetzung der Rechte aus der EBR-Vereinbarung“* (86,71%). An dritter und vierter Stelle folgen *„Unterschiede zwischen den Kulturen“* (81,82%) und *„Umgang mit Mehrsprachigkeit“* (66,43%).

Abbildung 8: Themenfeld: Praxis der EBR-Arbeit



Eigene Erhebung bei den EBR-Mitgliedern im Organisationsbereich der IG Metall Sommer 2010.

Angebote zur *„Gemeinsamen Bildungsplanung“*, zur *„Verhandlungsführung“*, zur *„Gestaltung von EBR-Sitzungen“* und der *„Leitung internationaler Gremien“* rangieren in der Gunst der Euro-Betriebsräte in etwa in der gleichen Größenordnung. Es sind jeweils zwischen 50 und 60% der Befragten, die diese Angebote als sehr wichtig einschätzen. Es zeigt sich an dieser Rangfolge, dass Euro-Betriebsräte sich solche Themen als Weiterbildungsangebot wünschen, die einen direkten Effekt für die Arbeit *„vor Ort“* haben. Die Kommunikation innerhalb des eigenen EBR wird dabei als verbesserungswürdig attestiert. Dieses Manko möchten die Euro-Betriebsräte mit Hilfe von Weiterbildungsangeboten beheben. Auch die hohe Wertung für *„Durchsetzung der Rechte aus der EBR-Vereinbarung“* zeigt, wie viel Engagement es erfordert dieser zum Tragen

zu verhelfen. Beide Themen werden wohl auch vorerst aktuell bleiben. Dass auch die bessere Kenntnis des Gegenübers einen praktischen Nutzen für die Arbeit im EBR hat, davon zeugt die relativ hohe Wertung des Bildungsangebotes „*Unterschiede zwischen den Kulturen und Umgang mit diesen*“. Hier sollten die Angebote zu interkulturellen Weiterbildung ausgebaut werden.

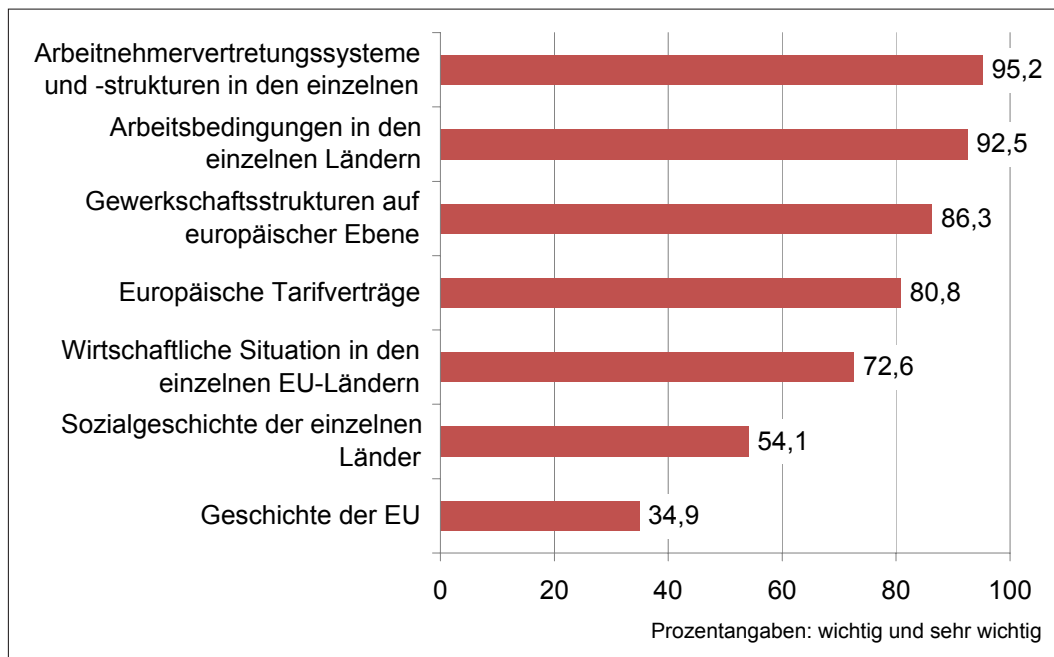
Neben einer internationalen Zusammensetzung des Teilnehmerfeldes könnten in diesem Themenfeld auch Gruppen aus der gleichen Branche eingeladen werden, um ein möglichst homogenes Problemszenario aufarbeiten zu können.

Themenfeld „Europa und Gewerkschaften“

In der Kategorie Europa und Gewerkschaften liegen für Euro-Betriebsräte Themen der Arbeitnehmervertretungssysteme und -strukturen in den einzelnen EU-Ländern sowie der Arbeitsbedingungen in den einzelnen EU-Ländern in der Wertung vorne. 95,21% der Euro-Betriebsräte erachten Schulungsangebote zum Thema „*Arbeitnehmervertretungssysteme und -strukturen in den einzelnen EU-Ländern*“ als sehr wichtig. Ähnlich verhält es sich mit dem Thema „*Arbeitsbedingungen in den einzelnen EU-Ländern*“. Hier liegt die Wertung bei 92,47%.

Das Thema „*Gewerkschaftsstrukturen auf europäischer Ebene*“ erzielt einen Wert von 86,30%. Das Thema „*Europäische Tarifverträge*“ rangiert in einer vergleichbaren Größenordnung und erzielt mit 80,82% immerhin noch den vierten Platz in der Rangfolge und bestätigt den Eindruck, dass es innerhalb des EBRs zur Abstimmung mit Kollegen aus anderen Staaten einer genauen Kenntnis der Verhältnisse in den EU-Mitgliedstaaten bedarf. Die Themen „*Wirtschaftliche Situation in den einzelnen EU-Ländern*“ (72,60%), „*Sozialgeschichte der einzelnen EU-Länder*“ (54,11%) und „*Geschichte der EU*“ (34,93%) können nicht vergleichbar hohe Wertungen von über 80% Zustimmung erzielen.

Abbildung 9: Themenfeld: EU und Gewerkschaften



Eigene Erhebung bei den EBR-Mitgliedern im Organisationsbereich der IG Metall Sommer 2010.

Dass die Qualität der EBR-Arbeit immer auch vom Wissen über die jeweiligen rechtlichen/ politischen Bedingungen in den Ländern abhängig ist, wird an mehreren Stellen der Online-Befragung hervorgehoben. Um sich besser mit den Kolleginnen und Kollegen an anderen Standorten abzustimmen, werden nach wie vor Schulungen zu den Arbeitnehmervertretungssystemen bzw. den Arbeitsbedingungen in den einzelnen EU-Ländern nachgefragt. Geschichtliche Aspekte haben ihren Stellenwert als Hintergrundinformationen, für die konkrete Arbeit im EBR sind solche Informationen aber zweitrangig. Die Rangfolge drückt dies deutlich aus. Angebote zur „Geschichte der EU“ und zur „Sozialgeschichte der einzelnen EU-Länder“ können daher in der Einführungsphase zu den anderen Themen behandelt werden.

Die Zusammensetzung in diesem Themenfeld sollte international zusammengesetzt sein, um auf Teilnehmerbeiträge aus den jeweiligen EU-Staaten zurückgreifen zu können.

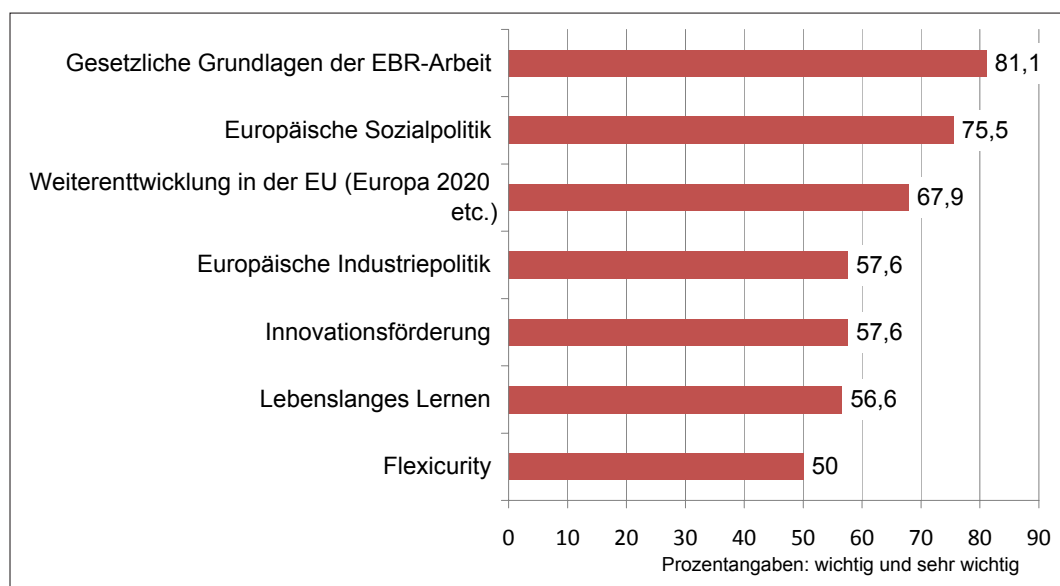
Themenfeld „EU Politik“

Schulungsangebote zu den gesetzlichen Grundlagen der EBR-Arbeit nehmen in der Bewertung der Euro-Betriebsräte vordere Ränge ein. 81,13% der Befragten votierten für solche Angebote. Das Thema „Europäische Sozialpolitik“ erzielt die zweithöchste Wertung von 75,47%. Die Themen „Europäische Industriepolitik“ und „Innovationsförderung“ kommen beide jeweils auf 57,55% Zustimmung. Unwesentlich geringer ist der Zuspruch für Themen des „Lebenslangen Lernens“ (56,60%). Die Bildungsange-

bote zur „Flexicurity“ werden mit nur rund 50% der Stimmen auf den letzten Platz gewählt.

Diese Skala zeigt deutlich, dass die rechtlichen Bestimmungen nach wie vor als die relevanten Themen für ein Weiterbildungsangebot angesehen werden. Diese Felder betreffen stark das aktuelle Tagesgeschäft der Euro-Betriebsräte. Relativ junge Themen wie Flexicurity oder Lifelong-learning können keinen hohen Grad an Aufmerksamkeit für sich reklamieren. Sobald sich die Altersstruktur der Euro-Betriebsräte verjüngt hat, werden diese Themen an Bedeutung gewinnen. Vorerst werden Seminarangebote zu den gesetzlichen Grundlagen der EBR-Arbeit und zur europäischen Sozialpolitik als wichtiger erachtet und sollten daher konsequent ausgebaut werden.

Abbildung 10: Themenfeld: EU-Politik



Eigene Erhebung bei den EBR-Mitgliedern im Organisationsbereich der IG Metall Sommer 2010.

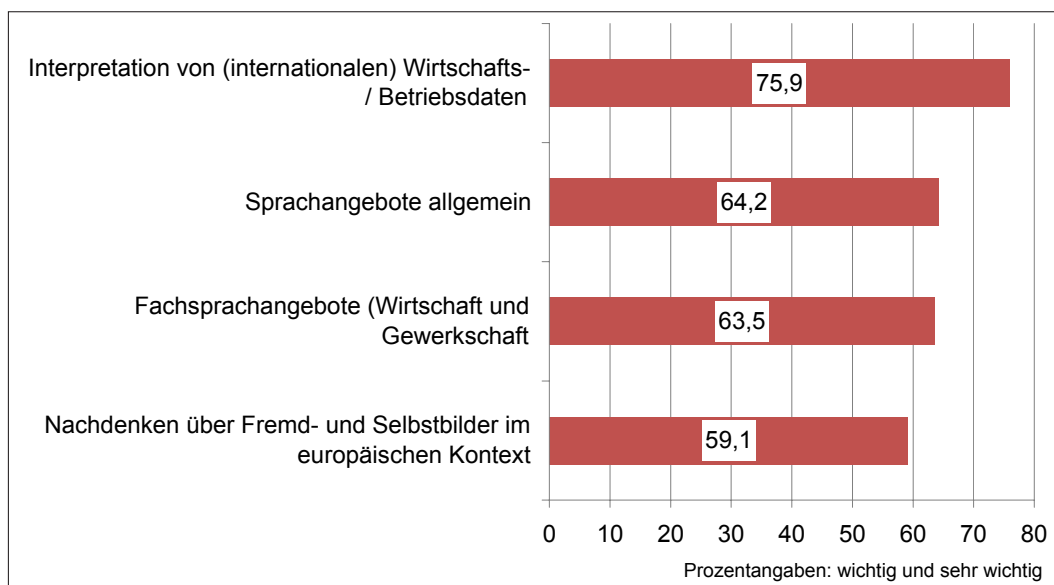
Dieser Themenbereich kann nach Ansicht der Befragten sinnvoll auch im nationalen Kontext mit EBR-Mitgliedern verschiedener Unternehmen durchgeführt werden.

Themenfeld „Persönliche Qualifizierung“

Für Schulungsangebote zur „*Interpretation von Wirtschafts-Betriebsdaten*“ lässt sich innerhalb der Kategorie „*Persönliche Qualifizierung*“ ein konkreter Bedarf nachweisen. 75% der Teilnehmenden bewerteten dieses Themenfeld als wichtig. An zweiter Stelle der Bewertung liegen die Angebote für „*allgemeine Sprachschulungen*“. Der hohe Wert von 64,23% macht deutlich, dass fast zwei Drittel der Befragten hier einen Weiterbildungsbedarf sehen. Insgesamt liegen die Themen der Plätze zwei bis vier nahe beieinander und differieren nur um 5 Prozentpunkte. Die Angebote zur „*Fachsprache*“ erzielen dabei eine höhere Zustimmung (63,50%) als das Thema „*Nachdenken über Fremd- und Selbstbilder im europäischen Kontext*“ (59,12%).

Um der eigenen Professionalität Willen und um Unternehmensdaten besser einschätzen zu können, fällt die Wertung für „*Interpretation von Wirtschaftsdaten*“ hoch aus. Da die Argumentation im Geschäftsleben anhand von Kennzahlen geführt wird, erstaunt diese Bewertung kaum. Sprachkurse werden im Allgemeinen als wichtig erkannt. Allgemeine Sprachkurse oder solche mit fachsprachlichem Inhalt differieren in der Wertung nur um einen Prozentpunkt. Beide Werte zeigen vielmehr an, dass für zwei Drittel der Befragten die Sprachkurse ihren festen Stellenwert innerhalb der EBR-Qualifikation haben sollten. Während im Themenfeld Praxis der „EBR-Arbeit“ das Thema „*Unterschiede zwischen den Kulturen und Umgang mit diesen*“ mit 81,82% noch sehr hoch bewertet wurde, fällt das vergleichbare Thema „*Nachdenken über Fremd- und Selbstbilder im europäischen Kontext*“ in der Wertung ab. Hier zeigt sich, dass Angebote zur Reflexion eigener Rollenmuster selten so akzeptiert werden wie solche Angebote, die konkrete Handlungsanweisungen für den Umgang mit Fremdheitssituationen anbieten. Da jedoch solche Handlungsempfehlungen dazu neigen, Fremdbilder eher zu verstärken als sie aufzuarbeiten, müsste eine Kombination aus beiden Weiterbildungsangeboten konzipiert werden. Ein solches Weiterbildungsangebot auszubauen scheint allein daher angebracht, da Verständnis und Toleranz keine Werte sind, die es nur einzufordern, sondern auch aktiv zu entwickeln gilt.

Abbildung 11: Themenfeld: Persönliche Qualifizierung



Eigene Erhebung bei den EBR-Mitgliedern im Organisationsbereich der IG Metall Sommer 2010.

4.3.3 Zum Selbstverständnis Europäischer Betriebsräte

Anhand von vier Freitextfeldern konnten die EBR-Mitglieder ihre Einschätzungen zu ihrem eigenen Rollenverständnis als EBR-Mitglied, zur politischen Relevanz, zu zukünftigen Entwicklungen und neuen Herausforderungen an die EBR-Arbeit abgeben. Nicht alle der 158 Teilnehmenden füllten diese Fortführungssätze vollständig aus. Die Anzahl der Nennungen variiert daher von Frage zu Frage.

Politisch gesehen halte ich die EBR-Arbeit für ...

„unverzichtbar, um der Globalisierung zu begegnen.“

Bezüglich der politischen Relevanz der EBR-Arbeit lassen sich vier Gruppen von Einschätzungen ausmachen. Solche, die diese vorbehaltlos positiv einschätzen (82 Nennungen), und andere, die ihre positive Meinung mit Einschränkungen ausformulieren (55 Nennungen), machen den Großteil der Statements aus. Neun Euro-Betriebsräte nehmen eine neutrale und weitere neun eine negative Haltung gegenüber der EBR-Arbeit ein.

Zukünftig entwickelt sich die EBR-Arbeit ...

„in Richtung weiterer Vernetzung und dem Versuch, grenzüberschreitende Regelungen zu erreichen, die Arbeitsbedingungen für europäische Arbeitnehmer allgemein verbessern.“

Für die Mehrzahl der Befragten wird die EBR-Arbeit weiter an Relevanz gewinnen (25 Nennungen). Acht weitere Aussagen drücken ihre positive Wertung eher verhalten aus. 26 Stellungnahmen differenzieren ihre positiven Wertungen präziser. Sieben Statements nehmen Bezug auf die Zusammenarbeit im Gremium, sechs auf die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft. Vier der Befragten gehen auf mögliche Konfliktfelder zwischen den einzelnen Standorten ein. Die Hoffnung, die Möglichkeiten der Mitbestimmung mögen sich auch auf den EBR ausweiten lassen, wird von elf der Befragten formuliert. Ebenfalls elf Aussagen äußern sich skeptisch bezüglich der Zukunft der EBR-Arbeit, 21 sogar negativ. 14 Aussagen waren bei dieser Frage nur unvollständig eingetragen worden, während sieben Statements reine Einzelfalldarstellungen behandelten, die sich nur schwer kategorisieren ließen.

Meine Rolle in der EBR-Arbeit verstehe ich als ...

„internationaler Vertreter der Belegschaften Europas.“

Bei der Frage nach dem eigenen Rollenverständnis lassen sich sechs verschiedene Typen von Euro-Betriebsräten identifizieren. Zwölf Euro-Betriebsräte werten ihre Rolle als wichtigen Beitrag zur Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung. Die anspruchsvolle Tätigkeit sowie die Verantwortung werden herausgestellt. Teilweise klingt auch ein wenig missionarischer Eifer durch, wenn die Euro-Betriebsräte betonen, sie wollten den anderen Mitgliedern „aufzeigen, wie es in Deutschland gewerkschaftlich läuft“. 22 Stellungnahmen gebrauchen den Begriff des Standortvertreters/der Standortvertreterin, um die Parteinahme für die Belegschaft am heimischen Standort zu unterstreichen. Auch die Tendenz, deutsche Interessen zu vertreten, kommt hier mehrfach zum Vorschein. Dagegen bezeichnen sich 56 weitere als Vermittlerin/Koordinatorin bzw. Vermittler/Koordinator. Die Vermittlung geschieht dort meist zwischen der Konzernleitung und der Belegschaft oder aber zwischen den Ansprüchen der einzelnen Belegschaften.

26 der Befragten sehen sich in der Rolle eines Ansprechpartners bzw. Dienstleisters, welcher die aufgetragene Aufgabe pflichtbewusst zu erfüllen sucht, ohne eigene Akzente zu setzen. Die Vision eines geeinten Europas taucht in zwölf Statements auf. Die Hoffnung, als „Integrator“ oder „Diplomat“ in einem Euro-Betriebsrat die transnationale Gewerkschaftsarbeit stärken zu können, wird dabei artikuliert. Der Kampf um Mindeststandards und Arbeitnehmerrechte taucht in weiteren zwölf Statements auf. Den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch über die Grenzen hinweg Geltung zu verschaffen, wird hier artikuliert. Vier Wertungen werten die Arbeitsbelastung im Vergleich zu den Erfolgen als zu gering. Die Erwartungen, die man mit dem EBR verbindet, werden nicht erfüllt.

Als Herausforderung für die Zusammenarbeit in meinem EBRs sehe ich ...

„die solidarische Zusammenarbeit über Länder- und politische Grenzen hinaus.“

Die Herausforderungen, mit denen sich Euro-Betriebsräte konfrontiert sehen, lassen sich in sechs Kategorien zusammenfassen. Die Stärkung der Zusammenarbeit (40 Nennungen) und die Überwindung von Standortperspektiven (26 Nennungen) werden ebenso als Herausforderung begriffen wie die Bewältigung der sprachlichen Hürden (16 Nennungen). Die kulturellen Bedingungen von Verschiedenheit zu reflektieren, finden 16 der Befragten wichtig, um sich besser in die Mentalität des Kollegen/der Kollegin einzufühlen. Eine hinreichende Information über die unterschiedlichen Rechtslagen in den einzelnen EU-Staaten zu erhalten, ist ein oft genannter Wunsch. Insgesamt melden 21 Euro-Betriebsräte einen Nachholbedarf bezüglich der unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Voraussetzungen in den Partnerländern an. 29 der Befragten machen Einzelaussagen zu Vorgängen im eigenen Unternehmen oder zu Differenzen mit anderen EBR-Mitgliedern.

4.3.4 Zum Selbstverständnis weiblicher EBR-Mitglieder

Aus der isolierten Betrachtung der Stellungnahmen der weiblichen EBR-Mitglieder lässt sich eine differenzierte Sichtweise auf die EBR-Tätigkeit gewinnen. Selbst wenn sich inhaltlich im Vergleich zu den männlichen Teilnehmenden keine anderen Interessen bezüglich der Weiterbildungsangebote nachweisen lassen, erlaubt die Analyse der Freitextfragen einen guten Einblick in die Beweggründe, sich international zu engagieren.

Politisch gesehen halte ich die EBR-Arbeit für ...

„wichtig, um zu vermeiden, dass Standorte gegeneinander ausgespielt werden.“

Die politische Relevanz der EBR-Arbeit wird durchweg als sehr hoch erachtet. Keine der weiblichen Befragten ließ einen Zweifel daran aufkommen, dass die Institution „EBR“ als solche schon jetzt eine wichtige Funktion erfüllt. Die Abstimmung der EBR-

Mitglieder untereinander wird in einer Stellungnahme deshalb als besonders notwendig eingeschätzt, da die Wege der Entscheidungsfindung seitens der Unternehmen zunehmend intransparenter werden.

Zukünftig entwickelt sich die EBR-Arbeit ...

„zu einem guten Medium für Kontakte zu den Kollegen europäischer Konzernbetriebe bei der Einführung neuer Projekte etc.“

Elf Interessenvertreterinnen zeichnen für die Zukunft ein zuversichtliches Bild der EBR-Arbeit. Die technischen Möglichkeiten sowie die Aussicht darauf, koordinierte Aktionen besser abstimmen zu können, werden in diesem Zusammenhang betont. Vier Stellungnahmen geben ihrer Hoffnung Ausdruck, dass sich die Zusammenarbeit in nächster Zeit verbessern möge. Es finden sich auch zwei skeptische Bemerkungen unter den Äußerungen, aus denen aber eher Ungeduld als Resignation spricht.

Meine Rolle in der EBR-Arbeit verstehe ich als ...

„revolutionär, um unsere Arbeit im EBR voranzutreiben.“

Nur zwei der weiblichen EBR-Mitglieder geben an, sich als Vertreterin von Standortinteressen zu sehen. Mehrheitlich betonen die weiblichen Befragten eine vermittelnde Rolle einzunehmen, während zwei weitere Stellungnahmen den Einsatz für Mindeststandards besonders hervorheben. Drei Statements zeigen an, dass diesen Frauen die Tätigkeit im EBR persönlich etwas bedeutet.

Als Herausforderung für die Zusammenarbeit in meinem EBRs sehe ich ...

„die unterschiedlichen Kulturen, Sprachen und rechtliche/tarifliche Unterschiede der einzelnen Länder.“

Alle an der Befragung beteiligten Frauen gaben ihre Meinung zu dieser letzten Ergänzungsfrage an. Die Gleichbehandlung der Arbeitnehmerinteressen und der Umgang mit den unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen werden als besondere Herausforderung gesehen. Das Miteinander wird dabei noch nicht als optimal beschrieben. Vakante Posten und eine Entsendepraxis, die sich kontraproduktiv auf die Zusammenarbeit auswirkt, werden hier kritisch vermerkt.

Wir erkennen bei der Zusammenschau der Stellungnahmen der Euro-Betriebsrätinnen und Euro-Betriebsräte einerseits eine höhere Identifikation mit der EBR-Arbeit als bei den männlichen Mitgliedern, ohne jedoch, dass diese positive Sichtweise den objektiven Blick auf die akuten Schwierigkeiten trüben würde. Allein aus diesen Äußerungen lässt sich noch kein mögliches Szenario für Weiterbildungsangebote ableiten, doch zeigt sich

bei den männlichen wie auch den weiblichen Äußerungen eine gewisse Erwartungshaltung den Bildungseinrichtungen gegenüber. Dort, wo die Möglichkeiten des Selbststudiums nicht mehr ausreichen, bedarf es einer professionellen Hilfestellung. Eine mögliche Konzeption eines solchen internationalen EBR-Seminars soll im nächsten Abschnitt „Modellkonzeption eines internationalen EBR-Seminars“ näher erläutert werden.

5 Durchführung und Evaluation eines internationalen EBR-Seminars

5.1 Anforderungen an internationale Seminare für Euro-Betriebsräte

„Übergreifendes Ziel des Projektes Tans-Quali-EWC war vor diesem Hintergrund die Entwicklung, Erprobung und Verbreitung eines transnational übertragbaren Ansatzes der EBR-Qualifizierung auf der Grundlage eines systematischen und strukturierten Austauschs zwischen gewerkschaftlichen Qualifizierungsträgern.“⁴⁸

Gemeinsam führten das „European Trade Union Institute“ (ETUI), „Unite the Union“ (UK), FZZ „Metalowcy“ und NSZZ „Solidarność“ und die IG Metall im Mai 2010 ein internationales Seminar zur Qualifizierung von Europäischen Betriebsräten durch. Die Technische Universität Darmstadt begleitete den Prozess von der Seminarkonzeption, Methodenentwicklung über die Durchführung vor Ort bis hin zur Evaluation und Dokumentation.⁴⁹

Die Ergebnisse der Evaluation wurden von Undine Memmler und Holger Röber zusammengefasst und fanden Eingang in das Themenheft „Grundlagen transnationaler Solidarität: Bildung für Europäische Betriebsräte“. Während des Seminars wurden darüber hinaus Experteninterviews mit Bruno Demaitre (Bildungskordinator am ETUI) und mit Bogdan Kaczmarek (Vize-Vorsitzender der Federacja Związków Zawodowych „Metalowcy“, geführt. Hierbei interessierte insbesondere ein internationaler Vergleich zum Stand an Weiterbildungsmöglichkeiten zur EBR-Arbeit in den europäischen Mitgliedstaaten sowie Herausforderungen für die Zukunft.

Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter aus sieben verschiedenen EBRs trafen sich für vier Tage im Bildungszentrum der IG Metall in Sprockhövel für eine Weiterbildungsveranstaltung zur EBR-Arbeit.

Weiterbildungsangebote bedürfen stets der Überprüfung hinsichtlich Verbesserungsmöglichkeiten. Dies gilt für alle Bereiche der Erwachsenenbildung, sei es beruflich, politisch oder auch kreativ. Zunehmend werden dabei Evaluationen von durchgeführten Angeboten als Grundlage der Veränderung gefordert.

Eine Reihe von Studien weist darauf hin, dass für erfolgreiche EBR-Arbeit nicht allein eine Erweiterung der Sachkompetenz erfolgen muss, vielmehr gilt es in Hinblick auf die interne Kohäsion, interkulturelle Kompetenzen zu fördern. Dieses Vorhaben wurde im Jahr 2010 aktiv vorangetrieben. Die Revision der EBR-Richtlinie führt seit zwei Jahren

⁴⁸ Roggenkamp: Integration von Theorie und Praxis der EBR-Qualifizierung auf transnationaler Ebene, 2010, S. 36.

⁴⁹ Vgl. IG Metall Vorstand (Hrsg.): Ergebnisse des Projekts Trans-Quali-EWC Grundlagen transnationaler Solidarität – Bedarf, Ziele, Methoden –, 2010.

zu einer verstärkten Nachfrage nach internationalen Seminaren. Dieser Impuls diene so mehr als Anlass denn als Begründung einer Überarbeitung der Seminarkonzeption. Ausgangspunkt zur Neukonzeption war die Überlegung, anhand eines dreistufigen Prozesses die Inhalte und die Methoden so im zeitlichen Ablauf zu arrangieren, dass sich eine Übertragung in andere sprachliche und kulturelle Kontexte ohne zu hohe Reibungsverluste gewährleisten ließ.

Anhand der drei Stufen

- für internationale Fragestellungen und Kontexte sensibilisieren,
- internationale Kenntnisse erweitern und Erfahrungsaustausch (Arbeitsbeziehungen, rechtlicher Rahmen, politische Verhältnisse, gewerkschaftliche Traditionen) ermöglichen,
- Themen/Projekten in internationaler Perspektive bearbeiten, lässt sich das Konzept grob skizzieren.

Um in die Möglichkeit versetzt zu werden, auf unternehmenspolitische Entscheidungen versiert reagieren zu können, muss jedes Gremium für sich eine konstruktive Arbeitsatmosphäre entwickeln. Mehrsprachig durchgeführte Kurse für das gesamte EBR-Gremium können hier eine wichtige Funktion erbringen. Die Möglichkeit, sich außerhalb des Unternehmens zusammenzufinden und gemeinsam Kenntnisse aufzufrischen bildet dabei nur die Grundlage für vertiefende, vertrauensvolle Arbeitsprozesse. In Kleingruppen können exemplarisch Fälle aufgearbeitet werden, um im Anschluss im eigenen EBR selbst Strategien zu entwickeln. Realistisch betrachtet stehen diesen positiven Aussichten neben organisatorischen Problemen der Terminfindung aber systemimmanente Probleme entgegen. Neben der erläuterungsbedürftigen Entsendepraxis in einigen Mitgliedsstaaten wirkt sich auch die Mitgliederfluktuation nachteilig auf die vertrauensvolle Arbeit im EBR aus. Es gilt, auf unternehmenspolitische Vorgaben zu reagieren, daher erhalten EBR-Schulungen den Charakter von Einzelfallanalysen mit spezifischem Beratungsbedarf. Während es eine bewährte Tradition ist, sich um der konzentrierten Arbeit willen für wenige Tage von der Außenwelt abzukoppeln, kann sich dieses Klausurklima gerade bei politisch-ambitionierten Kursinhalten erst nach einer längeren Phase des Kennenlernens einstellen.

Langfristig sollten international angelegte Seminarformen den Euro-Betriebsräten dabei helfen

- sich im internationalen Kontext in Wort und Schrift, anhand eines adäquaten Vokabulars verständigen zu können.
- sich zügig in immer neue juristische Sachverhalte einzuarbeiten, die daraus resultierenden Möglichkeiten oder Einschränkungen zu erkennen und diese rechtlichen Grundlagen zum Teil der eigenen Überlegungen zu machen.
- sich über die politische Situation in einzelnen EU-Staaten zu informieren, um die Relevanz für die eigene Arbeit bewerten zu können.

- die Funktion der EU-Institutionen besser zu verstehen, um die Vertreter der politischen Parteien auf europäischer Ebene bei Bedarf besser in die eigene Strategie involvieren zu können.
- sich zielorientiert mit den betrieblichen Kennzahlen des Unternehmens auseinanderzusetzen zu können, um sich gut informiert auf die Argumentationsweise der Unternehmensleitung vorzubereiten.
- den Kontakt zu Gewerkschaften und Verbänden aufrecht zu erhalten, um konzentrierte Interventionen besser abstimmen zu können.
- eine regelmäßige, ergiebige Kommunikation mit anderen Mitgliedern im EBR führen zu können, um den vertrauensvollen Austausch relevanter Informationen zu gewährleisten.
- transnationale Treffen optimal zu organisieren und konsensorientiert durchzuführen.
- zu einer fundierten Kenntnis über kulturelle oder politische Ausgangsbedingungen in den anderen EU-Staaten zu gelangen und so eine überstaatliche Perspektive entwickeln zu können.

5.2 Zum Ablauf des Modellseminars

Das Seminar wurde mit einer langen Vorlaufzeit geplant, um die unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven der teilnehmenden Organisationen berücksichtigen zu können sowie die entsprechende Nachfrage bei den EBR-Mitgliedern generieren zu können. Das Bildungshaus war bereits ein Jahr im Voraus reserviert. Nach der Bewilligung der EU-Mittel zur Durchführung fand das Kick-off Meeting im Februar in London statt. Alle beteiligten Institutionen stellten ihre Interessen und Wünsche an das bevorstehende Projekt vor. Gemeinsam wurde die Projektdurchführung konkretisiert. Das nächste Planungstreffen fand einen Monat später in Bad Orb statt. Hier traf sich die Projektgruppe für zwei Tage, um das anstehende Seminar im Mai vorzubereiten. Die unterschiedlichen Erfahrungen mit internationalen Bildungsveranstaltungen wurden intensiv diskutiert. Obwohl alle Projektteilnehmenden dem Erfahrungsaustausch breiten Raum geben wollten, konnte sich der Vorschlag nach einer Open-Space-Veranstaltung nicht durchsetzen, denn gleichzeitig fanden die Projektteilnehmenden wichtig, dass in der Einladung sowohl konkrete Themen als auch Referentinnen und Referenten benannt werden sollten. Letztlich einigte man sich auf einen Methodenmix, der wenige Input-Referate und dafür mehrere Gruppenphasen beinhalten sollte. Für den Erfahrungsaustausch sollte auf eine strikte Pauseneinhaltung sowie auf ein kommunikatives Begrüßungs- als auch Abendprogramm geachtet werden. Bei den Teilnehmenden wurden jeweils mehrere Mitglieder eines EBR-Gremiums anvisiert, so dass sich die Ergebnisse des internationalen Seminars auch konkret auf die Arbeit im eigenen EBR-Gremium übertragen ließen. Dieses Konzept wurde noch dadurch verstärkt, dass speziell für den Transfer in das eigene Gremium eine Seminareinheit am Mittwochvormittag reserviert wurde. Letztlich konnten 24 Teilnehmende aus sieben verschiedenen EBR-Gremien gewonnen werden.

Am Anreisetag wurden die Ankommenden in Empfang genommen. Um Sprachhemmnisse in der Anfangsphase gar nicht erst entstehen zu lassen, stand eine Vertreterin der Seminarleitung zu Verfügung, um die Ankommenden persönlich zu begrüßen.

Der Abend war bestimmt durch ein zwangloses Come-Together mit anschließendem Abendessen. Die freie Platzwahl wurde insofern variiert, als an jedem Tisch ein offizieller Vertreter der Bildungseinrichtung als Host saß, um die Kommunikation der Tischgruppe anzuregen. Im Anschluss an das Essen fand eine informelle Begrüßung durch das Leitungsteam statt. Ein Begrüßungs-Event unterstützte spielerisch die Vorstellungsrunde. In willkürlich eingeteilten Kleingruppen setzten sich die Vertreterinnen und Vertreter der EBRs mit einem Europapuzzle auseinander. Während diese Aufgabe den Fokus auf die anwesenden Nationalitäten richtete, wurde zum Ausklang des Abends jedem Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, sich und seine Herkunftsregion vorzustellen. Persönliche Gespräche halfen, die anfängliche Distanz zu überwinden.

Als Tagungsort stand ein großzügig bemessener, heller Raum zur Verfügung, der neben den Gesellschaftsräumen für die Abendgestaltung den zentralen Treffpunkt der Teilnehmenden bildete. Eine Info-Ecke hielt Hinweise zum Programm und weiterführende Literatur bereit. Mit einer festen Tischordnung in Hufeisenform war dieser Saal gleichermaßen für Vorträge wie auch für Podiumsdiskussionen geeignet. Für die Arbeitsgruppenphasen standen kleinere Räume in unmittelbarer Nähe zur Verfügung.

Der erste Seminartag begann mit einer offiziellen Begrüßung seitens der Einrichtungsleitung, welche den Anwesenden die Unterstützung seitens der Träger versicherte. Die Dolmetscherinnen und Dolmetscher wurden ebenso vorgestellt wie die Beteiligten der Technischen Universität. Das Programm der einzelnen Tage wurde erläutert und auf Terminänderungen hingewiesen. Die darauffolgende Vorstellungsrunde zielte darauf ab, die einzelnen EBRs als Gruppe kenntlich zu machen und ihre gemeinsamen Ziele in den Vordergrund zu rücken.

Inhaltlich war der erste Tag von Fachvorträgen zu den Auswirkungen der EU-Politik auf die EBR-Arbeit mit anschließender Diskussion bestimmt. Eine gemeinsame Informationsgrundlage wurde so geschaffen. Der Abend klang in ungezwungener Atmosphäre mit einem Grillfest/Buffer aus. Alle beteiligten Gruppen (Seminarleitung, Euro-Betriebsräte, Dolmetscherinnen und Dolmetscher, Haustechnik) waren zu diesem Treffen eingeladen.

Auch der zweite Seminartag begann mit einer Aufwärmphase, um die Atmosphäre zu lockern. Eine Assoziationsübung sollte helfen, die Sichtweise auf Unterscheidungsmerkmale zu reflektieren. Mit dem Eindruck weitgehender Gleichartigkeit bei marginaler Differenz konnte so eine Sensibilität für weitere Programmpunkte des Tages geschaffen werden.

In einzelnen Arbeitsgruppen wurden aktuelle Themen behandelt. Die Gruppengröße betrug ca. 15 Personen. Themen wie prekäre Arbeit konnten hier in ihrer europäischen

Dimension erörtert werden. Der Nachmittag wurde für eine größere gemeinsame Übung zu interkulturellen Kommunikations- und Konfliktlösungsstilen reserviert.

Als Abendgestaltung war ein Besuch des Engels-Hauses in Wuppertal-Barmen organisiert, wo sich der sozialgeschichtliche Wandel im 19. Jahrhundert gut nachvollziehen ließ.

Eine kleine Sprachübung fungierte als Tageseinstieg in den letzten Tag des Seminars. Gewöhnliche Situationen der Kommunikation unter Kolleginnen und Kollegen wurden hier von jeweils zwei Euro-Betriebsrätinnen und Betriebsräten vor dem Plenum nachgespielt. Das Hauptaugenmerk des Abschlusstages lag darauf, den einzelnen EBRs in Form interner Sitzungen bei der Planung ihrer EBR-Arbeit zu helfen. Jeweils ein Vertreter/eine Vertreterin der IG Metall stand diesen Gruppen als Coach zur Seite.

Den Abschluss der Veranstaltung bildete eine Plenumsitzung, bei welcher die wichtigsten Akzente der vergangenen drei Tage nochmals zur Sprache kamen. Zur Unterstützung der einzelnen EBRs wurde eine Website vorgestellt, welche den Anwesenden für die Zukunft bei der Vernetzung helfen kann. Nach der Abschlussevaluation konnte ein durchweg positives Fazit der Veranstaltung gezogen werden.

5.3 Evaluationsergebnisse des Modellseminars

Die Evaluation bestand aus einer teilnehmenden Beobachtung des gesamten Seminarverlaufs, einem Tagesfeedback durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie einer abschließenden schriftlichen Befragung aller Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer. Die Auswertung aller drei Erhebungsdaten ergibt ein differenziertes Ergebnis von Stärken und Schwächen der gewählten Seminarform.

Auch die Ergebnisse dieser Evaluation belegen, dass EBR-Mitglieder jene Themen bevorzugen, welche einen konkreten Bezug zur Arbeit der EBR haben und sich unmittelbar für die EBR-Arbeit nutzen lassen. Dies zeigt sich zum einen an den Antworten auf die Frage nach der Motivation zur Teilnahme an dem EBR-Seminar. Die meisten der Befragten nannten hier Informationen über die neu gefasste EBR-Richtlinie, die grundlegende Auswirkungen auf die Arbeit der EBR hat, gefolgt von „Impulsen, Ideen sowie Informationen für die eigene EBR-Arbeit“. Wichtig sind den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Seminars darüber hinaus die Möglichkeiten zu Austausch und Vernetzung mit anderen EBR im Rahmen des Seminars. So werden im Hinblick auf die Motivation zur Teilnahme der Erfahrungsaustausch und das Networking hervorgehoben. Die pragmatische Orientierung im Hinblick auf den Qualifizierungsbedarf der EBRs lässt sich hier besonders gut nachvollziehen. Ein Vortrag zur neuen EBR-Richtlinie konnte die beste Bewertung erzielen. Als Schlusslicht stellte sich ein Vortrag über Auswirkungen der EU-Politik auf die EBR-Arbeit heraus, der sich eher auf abstrakte politische Aspekte bezog und keinen unmittelbaren Zusammenhang zur alltäglichen EBR-Arbeit herstellen konnte. Auch die Beantwortung der Frage nach inhaltlichen Verbesserungsmöglich-

keiten spiegelt den primären Bedarf nach konkreten Bezügen zur EBR-Arbeit sowie nach dem unternehmensübergreifenden Erfahrungsaustausch wider. Genannt werden hier eine Vertiefung der gesetzlichen Grundlagen der EBR-Arbeit, der Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen und konkrete Fallbeispiele. Dann folgen allerdings abstraktere Themen wie das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und EBR sowie die Zukunft der Arbeits- und Sozialpolitik der EU. Insgesamt sollte aus der Perspektive der Befragten der unmittelbare Bezug zur EBR-Arbeit zwar im Vordergrund stehen, aber eingebettet werden in weitere politische Bezüge. Die Zusammenstellung im Rahmen des Seminars wird in dieser Hinsicht insgesamt positiv bewertet. Besonders positiv wird das Seminar im Hinblick auf den unternehmensübergreifenden Erfahrungsaustausch und die unternehmensübergreifende und transnationale Zusammensetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gesehen. Die Methoden, welche die erste Kontaktaufnahme am Tag der Ankunft der Teilnehmerinnen und Teilnehmer fördern sollten, haben sich als gut erwiesen, um Schwellen für eine eigenständige Kontaktaufnahme zu senken und diese zu initiieren. Gruppierten sich die EBR-Mitglieder vor dieser Kennenlernphase noch überwiegend in ihrem EBR, auf den sich dabei auch überwiegend die Kommunikation fokussierte, forcierten die Methoden zum Kennenlernen die Auflockerung der Atmosphäre und der Kommunikationsgrenzen. Gerade die Ansätze, die der Verbesserung der interkulturellen Kompetenz (Europapuzzle, Zitronenübung) dienten, erzielten gute bis sehr gute Bewertungen. Selbst die Tatsache, dass wichtige Teile der Veranstaltung nur per Dolmetschung zu realisieren waren, wurde nicht als störend empfunden. Das gemeinsam mit den Projektpartnern erarbeitete Qualifizierungskonzept hat sich insofern bewährt. Das Konzept stößt inhaltlich, methodisch sowie interkulturell auf breite Zustimmung bei den anwesenden Euro-Betriebsrätinnen und -Betriebsräte und Euro-Betriebsräten.

Diese Ergebnisse decken sich mit denen der Online-Befragung der EBR-Mitglieder im Organisationsbereich der IG Metall. EBR-Betriebsrätinnen und -Betriebsräte sehen einen Bedarf an internationalen Weiterbildungen für EBR-Mitglieder. Dies wird sich künftig noch verstärken. Mag es zurzeit noch mit zusätzlichem Aufwand und Kosten verbunden sein, so werden transnationale EBR-Schulungen in einigen Jahren doch zur Regel werden. Der Weiterbildungsmarkt in diesem Bereich wird sich ausweiten und EBR-Mitglieder werden Weiterbildungsangebote jener Institutionen wählen, die bedarfsgerechte Angebote unterbreiten.

6 Anbieter von EBR-relevanten Weiterbildung

Das Thema „Euro-Betriebsrat“ wird derzeit noch nicht von allen gewerkschaftlichen Bildungsdienstleistern genügend abgedeckt. So sind die Angebote des „DGB Bildungswerkes“ beispielsweise sehr breit gefächert⁵⁰ – spezielle EBR-Seminare lassen sich, abgesehen von Sprachkursen, allerdings nicht ausmachen. Private Anbieter nehmen sich dafür verstärkt dieser speziellen Disziplin an. Dabei muss berücksichtigt werden, dass sich Schulungen für Euro-Betriebsräte nicht ohne weiteres mit Seminaren für Betriebsräte bzw. Konzernbetriebsräte vergleichen lassen. Die transnationale Ausrichtung empfiehlt eine Veranstaltungsform, welche diese Komponente nicht nur thematisiert sondern auch erfahrbar macht. Auch wenn die Anbieter von Betriebsratsschulungen über eine Reihe von kompetenten Referentinnen und Referenten verfügen, so erschweren die Anforderungen an multilingual angelegte Veranstaltungen jegliche Planung. Um Planungssicherheit herzustellen werden deshalb Inhouse-Seminare oder Firmenworkshops eher angeboten als Internationale Kurse. Eine Recherche unter den bekannten Anbietern für Euro-Betriebsrats-Schulungen ergab, dass ein Konzept wie es in dieser Studie vorgestellt wurde, die absolute Ausnahme darstellt. Meist werden Seminarthemen für Fortgeschrittene mit Aspekten des EU-Rechts bzw. europäischer Institutionenkunde angereichert. Werden interkulturelle Methoden versprochen, handelt es sich meist um Kommunikationsstrategien und Höflichkeitsformen, die den Teilnehmenden als interkulturelle Kompetenz „verkauft“ werden. Gerade angelsächsische Angebote konzentrieren sich eher auf dieses Arbeitsfeld. Thematisch lassen sich in allen Angeboten nachgefragte Inhalte ausmachen. Die Novelle der EBR-Richtlinie, die Erläuterung juristischer Sonderfälle sowie die Strategieentwicklung finden sich bei den meisten Anbietern. Dabei erlaubt die Kürze der Veranstaltungsdauer jedoch nur einen groben Überblick über die Themen. Vertiefende Erprobungsphasen kommen oft zu kurz. Diese Kürze wird dafür als Reduktion auf das Wesentliche dargestellt. Eine Argumentation, die bei Tagessätzen im hohen dreistelligen Bereich durchaus einleuchten mag. Griffige Strategien des Umgangs mit EBR-relevanten Themen können aus je unterschiedlicher Perspektive vermittelt werden. Deshalb richten sich die Angebote auch nicht immer an Euro-Betriebsräte sondern mitunter an Mitarbeitende aus dem Management, die sich dort Strategien zur Abwehr von Mitarbeiterinteressen aneignen.

Die in der Folge aufgeführten Anbieter stellen nur einen kleinen Teil jener Dienstleister dar, welche spezielle Seminare für Betriebsräte anbieten. Nicht immer richten sich diese Angebote exklusiv an Euro-Betriebsräte. Es werden auch solche Anbieter aufgeführt, deren Seminarangebot eine Nähe mit den in dieser Studie behandelten Themen (Altersstruktur, Genderaspekte, Europarecht, Kommunikationstechniken etc.) aufweisen.

Die Hinweise auf diese Bildungsdienstleister wurden von den Teilnehmenden des Modellseminars gegeben. Freundlicherweise übermittelten einige der Teilnehmenden am

⁵⁰ DGB Bildungswerk: <http://www.betriebsratsqualifizierung.de/seminare>.

Modellseminar Auszüge aus ihren Notizen, welche sie beim Besuch von EBR-Seminaren anfertigten. Daraus ließen sich Informationen über die Angebote in deren Heimatländern gewinnen. Anhand von Seminarkatalogen, Flyern bzw. der Angaben auf den Websites der Anbieter wurden jene Seminartitel herausgesucht und in Hinsicht auf Ablauf, Inhalt und Methodenauswahl, sofern sich darüber Hinweise fanden, verglichen. Sie repräsentieren so eine Auswahl der Angebote, die üblicherweise von Euro-Betriebsräten in ihren jeweiligen Herkunftsländern frequentiert werden.

ETUI⁵¹

„Trade union education is a key resource for strengthening the European trade union movement, building solidarity and shaping a European trade union identity.“

Viele Angebote des „European Trade Union Institute“ nehmen Themen von politischer und sozialer Relevanz (Genderaspekte und Globalisierungsfragen) auf. Die Kurse werden meist in englischer und französischer Sprache angeboten und auf spezifische Berufsgruppen zugeschnitten. Während die einzelnen branchenspezifischen Verbände in Belgien oder Frankreich⁵² nur ein begrenztes Spektrum an Kursen anbieten können, deckt das Angebot des ETUI die Themenfelder in der Breite ab. Sprachkurse für Euro-Betriebsräte machen dabei nur einen Teil der Seminarinhalte aus. Neben Schulungen für einzelne EBRs bietet das Gewerkschaftsinstitut auch Kurse für EBR-Koordinatoren in den Verbänden an. Verschiedene englischsprachige Webseiten (z.B. Worker participation) verweisen ebenfalls auf das Seminarangebot des europäischen Gewerkschaftsinstitutes. Auch polnische Gewerkschaften wie die „Solidarnosc“ bieten Kurse zu Europathemen (Europejski Dialog Społeczny) gemeinsam mit dem ETUI an.

FFB⁵³

„Die effiziente Leitung des Betriebsrats ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit des Betriebsrats-Gremiums. Um dieser Aufgabe verantwortungsvoll gewachsen zu sein, benötigen Sie ein umfassendes Spezialwissen.“

Das Forum für Betriebsräte wirbt mit Unabhängigkeit von größeren Institutionen für seine Betriebsratskurse. Bei geringem Zeitaufwand (2-3 Tage) werden praxisorientierte Kurse und ein Rahmenprogramm geboten. Wirtschaftliche Themen stehen im Vordergrund. Ein Seminar „Betriebsratsarbeit erfolgreich organisieren“ könnte dabei für EBR-Vorsitzende interessant sein. Spezielle Seminare für Euro-Betriebsräte sucht man ansonsten vergeblich.

51 www.etui.org/education

52 www.fgmm.cfdt.fr/qualif/qual.htm

53 www.ffb-seminare.de/?tid=30000

FNV Formaat⁵⁴

„Our trainers and advisors stimulate the dialogue between the Works Council and management, which ultimately results in employment organisations which have a pleasant working atmosphere and where no one is marginalised.“

Die niederländischen Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Modellseminars gaben an, üblicherweise Kurse von „FNV Formaat“ zu besuchen. Besonders die einzelnen Rechtsvorschriften in den einzelnen EU-Staaten werden hier behandelt. Die Weiterentwicklung der Gremienarbeit wird mit Kommunikationstrainings unterstützt.

GPA djp⁵⁵

„Gemeinsam stärker“

Unter dem Titel „EBR-Bildungs- und Vernetzungsangebote“ bietet die „Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck-Journalismus-Papier“ ein umfangreiches Angebot für Mitglieder von EBRs. Neben Städtereisen zu wichtigen EU-Institutionen werden hier alle relevanten Seminare von Fremdsprachen über Sozialgeschichte der europäischen Staaten bis hin zur EU-Politik zusammengefasst. Die deutschen Gewerkschaften werden in einem extra Kurs behandelt. Das Angebot bereitet ebenfalls die Krise thematisch auf. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Vernetzung der EBR-Mitglieder untereinander. Das Angebot für Betriebsrätinnen und Betriebsräte ist sehr reichhaltig.

IFB⁵⁶

„Unsere Kongresse und Fachtagungen sind echte Highlights im Veranstaltungskalender von Betriebsräten. Hier finden Sie den idealen Mix aus spannenden Vorträgen, praxisnahen Workshops, Erfolgsbeispielen aus dem betrieblichen Alltag und intensivem Erfahrungsaustausch mit BR-Kollegen aus ganz Deutschland.“

Auch das „Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG“ in Seehausen hebt selbstbewusst seine Unabhängigkeit von Seiten Dritter hervor und sieht sich als Betriebsrats-Consulting-Firma. In dem zweitägigen Best-practice-Seminar „Interkulturelle Unterschiede“ werden Differenzen als Chance für gute Mitbestimmung gewertet. Das Institut arbeitet eng mit „euro-betriebsrat.de“ zusammen. Ein Grundseminar: Der Weg zum Europäischen Betriebsrat sowie ein Aufbau-seminar: Praxiswissen – EBR Spezial, werden für Euro-Betriebsräte angeboten. Speziell für Betriebsrätinnen und Betriebsräte wird alljährlich eine dreitägige Fachtagung ausgerichtet.

⁵⁴ <http://www.fnvforma.nl/Themas.aspx>

⁵⁵ www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_1.7

⁵⁶ www.ifb.de

IG Metall⁵⁷

„Interessen erfolgreich durchsetzen.“

Auch die IG Metall-Bildungsstätten setzen auf Fremdsprachen, wenn es gilt Mitglieder für die EBR-Arbeit fit zu machen. Englisch für (Euro-) Betriebsräte, English for Meetings, English-Refresher für BR und EBR und Englisch intensiv sind Kurse die hierzu angeboten werden. Neben einer EBR-Praxis-Tagung wird auch ein Kurs „EBR-Praxis optimieren“ angeboten. Dieser Kurs soll helfen die Konsequenzen für den eigenen Betrieb deutlich zu machen. Neben Programmpunkten zur neuen EBR-Richtlinie, zur Umsetzung der EBR-Vereinbarung, zur interkulturellen Kompetenz, zur Gestaltung von EBR-Sitzungen und zur Interpretation stellen wirtschaftliche Kennzahlen ein wichtiges Ziel dieses dreitägigen Seminars dar. Die Freistellung wird nach § 37.6 BetrVG oder § 96.4 SGB IX kenntlich gemacht.

one by one⁵⁸

„Wir bringen Ihnen in den Kursen in anschaulicher Weise bei, wie die Wahl, die Zusammensetzung und die Arbeit eines europäischen Betriebsrates funktioniert. Die Entwicklung von EU-Richtlinien und des Gesetzes über Europäische Betriebsräte sind ebenso Bestandteile der Kurse.“

Der Anbieter „one by one EDV-GmbH“ kommt ursprünglich aus der EDV-Schulung, bietet aber inzwischen auch Kurse zu rechtlichen Fragen und soft-skills an. Das Seminar „Europäischer Betriebsrat Grundlagen“ wird als gremieninterne oder offene Schulung angeboten. Die wichtigsten juristischen Themen bezüglich der EBR-Arbeit (Gesetz über Europäische Betriebsräte, Voraussetzungen zur Gründung eines Europäischen Betriebsrates, Zusammensetzung des EBR, Aufgabenfelder des EBR, Mitwirkungsmöglichkeiten des EBR, die EBR-Vereinbarung, Unterstützung zur Gründung eines EBR) werden anhand von Vorträgen und Übungen behandelt.

PHD⁵⁹

„All PHD trainings and consultancy programs are tailor-made and adapted for your EWC and your (HR) management after careful analysis using the EWC Metrics and EWC Dynamics.“

„Presence Human Drives“ setzt auf den Weiterbildungsbedarf, der durch die Novelle der EU-Richtlinie entsteht. Kommunikationstechniken stehen im Vordergrund der Schulungen. Das Verstehen spezifischer Unternehmenskulturen wird als wichtige Kompetenz für Euro-Betriebsräte erachtet.

57 www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/view_bp.htm?lpn_id=2371

58 <http://one-by-one.de/Terminkalender-cid-857.html>

59 www.presencegroup.eu/phd/ewc/ewc-dynamics.html

„PHD“ identifiziert sechs verschiedene Stadien, die ein EBR durchläuft. Das Angebot „EWC Metrics“ untersucht in welcher Phase sich ein EBR befindet und passt das Schulungsangebot genau an die Ergebnisse dieser Untersuchung an. In den einzelnen Seminaren, die aufeinander aufbauen, werden gruppenspezifische Prozesse ebenso angeregt, wie Kommunikationsprozesse.

Poko⁶⁰

„Seminare, Trainings, Beratung und mehr sind unsere Spezialgebiete.“

„Ob Betriebsrat, Führungskraft, JAV, SBV, Personalrat oder Mitglied im Wirtschaftsausschuss – hier finden Sie die passende Weiterbildung.“

Das Institut aus Münster sieht sich als Wertschöpfungsfaktor seiner Kunden und nimmt für sich in Anspruch für beide Unternehmen, wie für Betriebsräte gleichermaßen ergiebige Seminare anzubieten. Die zwei Kursangebote „Die Arbeit im Europäischen Betriebsrat – Kooperation mit Erfolg“ und „Der Europäische Betriebsrat – Grundlagen – Bildung, Aufgaben und Mitwirkungsrechte“, sollen dabei helfen gezielt die Informations- und Beratungsrechte zu nutzen sowie die unterschiedlichen Mitbestimmungsstrukturen in den EU-Staaten besser kennen zu lernen.

SBI training & advies⁶¹

„SBI traint, adviseert en begeleidt de hele organisatie: zowel de individuele medewerkers als groepen. Met SBI komen ondernemingsraad, management en medewerkers verder in uw organisatie.“

Als gremieninterne Schulung bietet SBI neben Organisationskursen auch spezielle Seminare für Euro-Betriebsräte an. Unter dem Titel „Netwerken in Europa: Bagage voor EOR-Leden“ werden Kommunikation und interkulturelle Kompetenz geschult.

TCI⁶²

„Europa bedeutet Lernen: von anderen, mit anderen und nicht zuletzt über uns selbst!“

Mit dreitägigen Workshops in europäischen Großstädten wirbt „Training & Consulting International“ für seine Seminarangebote. Auch Vertreter von Unternehmensseite werden unter Umständen zu internen Diskussionen eingeladen. Auch bei diesen Schulungen können die einzelnen EBRs von den Erfahrungen anderer Gremien profitieren.

⁶⁰ www.poko.de

⁶¹ www.osbi.nl

⁶² www.euro-br.eu/ausbildung.html

„TCI“ fungiert hier als Filter um Informationen zur Verfügung zu stellen, ohne, dass ein Kontakt mit anderen Euro-Betriebsräten zustande kommt. Neben Fremdsprachen werden Schwerpunktseminare zum europäischen Arbeitsrecht, zur Umsetzung der EU-Richtlinie, zu Fusionen oder Outsourcing angeboten.

W.A.F.⁶³

„Lernen Sie die Fallstricke der Gesetzgebung kennen und setzen Sie dann Ihre Forderungen mit Ihren umfassenden Kenntnissen durch! Nutzen Sie die Gelegenheit und erweitern Sie Ihr Wissen, um Ihre Kolleginnen und Kollegen optimal vertreten zu können.“

Das Angebot des „Instituts für Betriebsräte-Fortbildung AG“ aus Feldafing umfasst alle relevanten Bereiche der Betriebsratspraxis. Spezielle EBR-Seminare finden sich nicht im Angebot. Lediglich das Seminarangebot *„Europäisches Arbeitsrecht in der täglichen Arbeit des Betriebsrats“* weist auf EBR-relevante Inhalte hin. In anderer Hinsicht nimmt „W.A.F.“ ein Thema auf, das in Zukunft mehr an Bedeutung gewinnen wird. Ein spezielles Seminar für alternde Belegschaften soll den Betriebsrat dabei unterstützen eine ausgewogene Altersstruktur im Unternehmen zu erhalten.

63 www.waf-seminar.de/

7 Schlussfolgerungen

Auch in Anbetracht der Unterschiede lässt sich doch eine Vielzahl von Gemeinsamkeiten erkennen, die bei künftigen Seminarkonzeptionen Beachtung finden sollten.

Die Mehrzahl der Befragten verbindet eine positive Assoziation mit der politischen Wirksamkeit der EBR-Arbeit. Auch wenn die Wertschätzung ihrer Arbeit von Seiten Dritter nicht immer gegeben ist, so ziehen sie doch selbst aus dieser Aufgabe genügend Kraft, um das Versprechen europäischer Solidarität im Rahmen ihrer Möglichkeiten einzulösen. Wenn EBR-Mitglieder dem EBR als internationalem Gremium einen Mangel attestieren, resultiert diese Einschätzung meist aus der Enttäuschung nicht im gleichen Maße die Firmenpolitik mitgestalten zu können, wie sie es vom bundesdeutschen Pendant her gewohnt sind.

Die Erörterung von mehr Einflussmöglichkeiten des EBR-Gremiums auf die Unternehmenspolitik könnte zum festen Bestandteil von Schulungsangeboten werden. Methodisch ließen sich, unter Leitung von EU-Expertinnen und -Experten „Think-tanks“ oder „Zukunftswerkstätten“ während Arbeitsgruppenphasen realisieren. Hier könnten die Euro-Betriebsräte ihre Visionen wie auch ihr Know-how in europapolitischen Sachfragen einbringen und selbst von diesem Perspektivwechsel profitieren.

Für die Zukunft geben die Euro-Betriebsräte ihrer Hoffnung Ausdruck die EBR-Arbeit möge mit weniger Reibungsverlusten vonstatten gehen. Da die Arbeit in Hinblick auf die globalisierten Märkte an Qualität und Umfang zunimmt wird die Notwendigkeit, sich regelmäßig auf europäischer Ebene abzustimmen, erkannt. Die Angleichung der Arbeitnehmerrechte steht dabei, gerade in Hinblick auf die Länder Osteuropas, bei vielen Euro-Betriebsräten ganz oben auf der Agenda. Historisch gewachsene Formen der Arbeitnehmermitbestimmung in den neuen EU-Staaten irritiert Euro-Betriebsrätinnen und -Betriebsräte und wird häufig mit dem Verweis auf Mentalitätsunterschiede zu erklären versucht. Der Versuch, Unterschiede durch Mentalitäten zu deuten, erweist sich vermutlich nachteilig für eine gemeinsame Interessensvertretung, denn Mentalitäten können nur schwer verändert werden, sie werden als „naturegegeben“ hingenommen.

Der Verdacht von unternehmensgesteuerten Entsendungen von EBR-Mitgliedern in die EBR-Gremien erschwert eine ergebnisgerichtete Zusammenarbeit.

Bei Betriebsrätinnen und Betriebsräten aus industriell hoch entwickelten Nationen mit etablierten Arbeitnehmervertretungsstrukturen mündet das Angebot der Hilfsbereitschaft schnell in eine paternalistische Bevormundung, die einer gleichberechtigten Vertretungspolitik im EBR entgegensteht. Gerade manche der deutschen Euro-Betriebsrätinnen und -Betriebsräte äußern in den Statements einen „missionarischen Eifer“, der dem Gegenüber als Zumutung erscheinen muss.

Hier können zukünftig noch gezieltere Schwerpunktschulungen über die rechtliche aber auch gesellschaftliche Situation in den einzelnen Mitgliedsstaaten aufklären und helfen, eine Sensibilität für andere Formen des Arbeitskampfes und der Mitbestimmung zu entwickeln.

Das Selbstverständnis, mit welchem viele Euro-Betriebsräte die ihnen gestellten Aufgaben zu bewältigen suchen, ist geprägt vom Anspruch eine vermittelnde Funktion zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen einzunehmen. Bei einigen Euro-Betriebsräten mischt sich zu diesem Anspruch noch die Tendenz, gerade den eigenen Standort bevorzugt zu vertreten. Das diffizile Abwägen zwischen Bestandswahrung und unternehmensweiter Solidarität, gilt es noch stärker zu thematisieren.

Als große Herausforderung wurde allgemein die Stärkung der Zusammenarbeit gesehen. Gleichzeitig erkannten die Euro-Betriebsräte dabei auch an, dass die Wahrung eigener Standortinteressen und nationaler Eitelkeiten die Arbeit nur unnötig erschwert. Diese Selbstkritik spricht für das politische Bewusstsein der europäischen Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter. Da also durchaus ein Problembewusstsein für Fragen der europäischen Solidarität vorhanden ist, gilt es dieses noch mit geeigneten Kursinhalten argumentativ zu stützen.

40% der Euro-Betriebsräte nahmen noch an keiner Weiterbildung teil. Diese stellen ein riesiges Potenzial für Bildungsangebote dar, die es zu gewinnen gilt. Auch die Phasen zwischen den einzelnen Bildungsmaßnahmen erstrecken sich über einen langen Zeitraum. Da der Zeitbedarf für die Fortbildung ein entscheidender Faktor für die Teilnahme ist, sollte hier über alternative Formen der Seminarangebote nachgedacht werden. Einerseits ermöglichen mehrtägige Kurse sich intensiv auf eine Thematik einzulassen, andererseits wird eine zügige Vermittlung des Lehrstoffs verlangt. Der Bedarf ist zweifelsohne vorhanden, die Bildungseinrichtungen stehen bereit, so gilt es mit gezielter Werbung diejenigen erneut anzusprechen, welche sich in den letzten Jahren nicht mehr zu einer Weiterbildung entschließen konnten.

Thematisch ließen sich die Angebote so anreichern, dass noch genauer auf die Wünsche der Euro-Betriebsräte eingegangen wird. Die Kommunikation zwischen den einzelnen Sitzungen scheint, ebenso wie die Durchsetzung der Rechte aus der EBR-Vereinbarung, ein wichtiges Thema zu sein, zu dem sich die Befragten mehr Angebote wünschen. Darüber hinaus benannten die Teilnehmenden zahlreiche Seminarthemen, die angeboten werden sollten. Da die Teilnahme an einem Seminar zum einen mit dem Interesse an dem Thema selbst begründet wird und zum anderen der Nutzen einer solchen Veranstaltung in der Vernetzung mit anderen EBRs gesehen wird, kann eine Seminarform, welche für beide Anteile, inhaltliche wie soziale, genug Raum lässt, diese Bedürfnisse kombinieren. Auch bei diesen Angeboten muss dezidiert die Perspektive auf das Selbst- bzw. das Fremdbild aufgetan werden.

Schafft man es solche Seminarformen im Wechsel mit Angeboten, die fremdsprachliche und betriebswirtschaftliche Aspekte transportieren, zu offerieren, so werden die

verschiedenen Interessenlagen der Euro-Betriebsräte gut bedient. Die persönliche Entfaltung der eigenen Kompetenzen hält so mit der Intensivierung der EBR-Arbeit Schritt.

Das Interesse an Networking ist hoch. Doch gilt es in Zukunft für dieses Interesse noch geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Da sich Euro-Betriebsräte beim Kontakt eher an Sachfragen und dem Austausch über konkrete Erfahrungen orientieren und persönliche Gründe als nachrangig betrachten, können gezielte Sprachschulungen zum EU-Vokabular auf diesen Austausch vorbereiten. Die elektronische Post ist für Euro-Betriebsräte das Mittel der Wahl, um mit anderen Mitgliedern in Kontakt zu kommen und diesen zu halten. Darum gilt es auch auf die Möglichkeiten neuer Technologien mehr als bislang einzugehen. Da das Internet auch als Hauptinformationsquelle dient, sollte auch auf die Möglichkeiten des World Wide Web für die Vernetzung und Information der EBRs eingegangen werden. Eine Schulung in Technikkompetenz bietet sich auch hier als Teil eines Workshops an.

In Kombination mit dem zuvor skizzierten fachsprachlichen Kurs könnte eine Seminareinheit „Kommunikation“ angeboten werden, die alle Aspekte gelingender Kontaktpflege in sich vereinigt.

Die Ergebnisse dieser Studie machen deutlich, welche Vielzahl von Faktoren bei der Konzeption von Weiterbildungsangeboten für Euro-Betriebsräte zu beachten ist. Bereits heute sind die meisten Angebote der Anbieter auf einem hohen Niveau etabliert. Diesen Level zu halten – ihn noch in der Breite auszubauen – kann ein wichtiger Schritt für die Zusammenarbeit europäischer Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter sein. Viele Euro-Betriebsräte auf die gleiche Art und Weise an den gleichen Themen zu schulen, schafft eine gemeinsame Wissensbasis und Vertrauen. Beim Entwurf dieser Vision gilt es gleichzeitig den spezifischen Problemlagen in den einzelnen Gremien Rechnung zu tragen.

Auf die besondere Situation weiblicher EBR-Mitglieder wurde im Verlauf dieser Darstellung detailliert eingegangen. Die Frauen tragen eine Mehrfachbelastung und setzten doch wichtige Akzente. So endet diese Studie auch mit einem Wunsch einer Euro-Betriebsrätin nach ...

„Stärke und Solidarität“.

8 Literaturverzeichnis

Allespach, Martin/Meyer, Hilbert/Wentzel, Lothar: Politische Erwachsenenbildung, Marburg, 2009.

Bönnighausen Maximiliane/Wilkesmann Uwe: „E-Learning meets Wissensmanagement“. In: Die Zeitschrift für Erwachsenenbildung, 2/2005, URI: <http://www.diezeitschrift.de> [30.01.2011].

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berichtssystem Weiterbildung VII, URI: <http://www.bmbf.de> [30.01.2011].

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung/Bundesministerium für Berufsbildung) (Hrsg.): Ergebnisse der Umfrage „wb-monitor 2009: Aktuelle Strategien zum Erfolg“ URI: <https://www.wbmonitor.de> [30.01.2011].

Faulstich, Peter/Bayer, Mechthild: Lernorte, Hamburg, 2009.

Friesenhahn, Günter: „Max Horkheimers Bedeutung für die heutige Pädagogik“. In: Dirks, Walter/Kogon, Eugen (Hrsg.): Frankfurter Hefte 05/1984, Frankfurt am Main, S. 11 – 12.

IG Metall Vorstand, FB Gewerkschaftliche Bildungsarbeit (Hrsg.): Ergebnisse des Projekts Trans-Quali-EWC Grundlagen transnationaler Solidarität – Bedarf, Ziele, Methoden –, Frankfurt, 2010.

Kirchhöfer, Dieter: Lernkultur Kompetenzentwicklung, Berlin, 2004.

Kommission der europäischen Union (Hrsg.): Amtsblatt der Europäischen Union 2009, URI: <http://publications.europa.eu> [30.01.2011].

Krug, Peter: „Die Karriere des selbstgesteuerten Lernens: 3 Antworten“. In: Selbstgesteuertes Lernen als Problem der Erwachsenenbildung, Berlin, 2004.

Leber, Ute/Möller, Iris: Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen, URI: <http://www.ratswd.de> [30.01.2011].

Loibl, Stefan: Kompetenz: Weiterbildung. Hamburg, 2008.

Mayring, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim/Basel, 2002.

Messerschmidt, Astrid: „Unter Verdacht“. In: Zentrum Bildung der EKH (Hrsg.): Bildung gut geplant. Darmstadt, 2010.

Nuissl, Ekkehard: Einführung in die Weiterbildung. Neuwied, 2000.

Obermayr, Ulrike: „Solidarität in der Praxis“. In: (Hrsg.): Hoch3 Zeitschrift der Technischen Universität Darmstadt (Hrsg. Referat Kommunikation der TU Darmstadt) 05/2010, S. 11.

Olbrich, Josef: Geschichte der Erwachsenenbildung in Deutschland. Bonn, 2001.

Reich-Claasen, Jutta: Warum Erwachsene (nicht) an Weiterbildungsveranstaltungen partizipieren. Münster, 2010.

Roggenkamp, Martin: „Integration von Theorie und Praxis der EBR-Qualifizierung“. In: IG Metall Vorstand, FB Gewerkschaftliche Bildungsarbeit (Hrsg.): Ergebnisse des Projekts Trans-Quali-EWC Grundlagen transnationaler Solidarität – Bedarf, Ziele, Methoden –, Frankfurt, 2010.

Schaper, Niclas/Sontag, Karlheinz: „Weiterbildungsverhalten“. URI: <http://groups.uni-paderborn.de> [30.01.2011].

Schildmann, Christina: „Jung, weiblich, untreu“ in: Fuchs, Anke/Gabriel, Sigmar u.a. (Hrsg.): Frankfurter Hefte 01/2010 S. 11 – 12.

Schmidt, Bernhard: „Weiterbildungsverhalten und -interessen älterer Arbeitnehmer“. URI: <http://www.bildungsforschung.org> [30.01.2011].

Schöll, Ingrid: Marketing in der öffentlich verantworteten Weiterbildung. Bielefeld, 2008.

Tietgens, Hans: „Teilnehmerorientierung“. In: Schmitz, Enno (Hrsg.): Enzyklopädie Erziehungswissenschaften, Bd. 11. Stuttgart, 1984.

Tippelt, Rudolf/Kasten, Christoph/Dobischat, Rolf/Federighi, Paolo/Feller, Andreas: Regionale Netzwerke zur Förderung lebenslangen Lernens, Lernende Regionen. In: Fatke, Reinhard/Merkens, Hans (Hrsg.): Bildung über die Lebenszeit. Wiesbaden, 2006.

Tuschling, Anna: Lebenslanges Lernen. In: Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hrsg.): Glossar der Gegenwart. Frankfurt, 2004.

Wulf, Christoph/Zirfas, Jörg: Bildung als performativer Prozess – ein neuer Fokus erziehungswissenschaftlicher Forschung. In: Fatke, Reinhard/Merkens, Hans (Hrsg.): Bildung über die Lebenszeit. Wiesbaden, 2006.

Zeuner, Christine: Erwachsenenbildung zwischen Inklusion und Exklusion. In: Fatke, Reinhard/Merkens, Hans (Hrsg.): Bildung über die Lebenszeit. Wiesbaden, 2006.

Zwicker, Klaus: Streiten für Arbeit. Berlin, 1998.

9 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlechterverhältnis.....	37
Abbildung 2: Alter.....	38
Abbildung 3: Beschäftigtenanzahl	39
Abbildung 4: Anzahl der vertretenen Länder im EBR	40
Abbildung 5: Teilnahme an EBR-Weiterbildung	42
Abbildung 6: Seminare in Abhängigkeit zur Mitgliedschaft	43
Abbildung 7: Gründe für den Seminarbesuch	44
Abbildung 8: Themenfeld: Praxis der EBR-Arbeit.....	46
Abbildung 9: Themenfeld: EU und Gewerkschaften	48
Abbildung 10: Themenfeld: EU-Politik.....	49
Abbildung 11: Themenfeld: Persönliche Qualifizierung	50

10 Zusammenfassung

Seit 1996 können in internationalen Unternehmen Europäische Betriebsräte (EBR) gegründet werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen durch Unterrichtung und Anhörung über wichtige länderübergreifende Angelegenheiten bei Entscheidungen beteiligt werden. Viele EBRs haben sich zum Ziel gesetzt, sich bei möglicher Standortkonkurrenz nicht gegeneinander ausspielen zu lassen. Die Mitglieder im EBR benötigen für diese Aufgabe sowohl umfassende Fachkenntnisse als auch eine Haltung sich als Interessenvertretung aller europäischen Beschäftigten des Unternehmens zu verstehen. Wie kann durch Weiterbildung von EBR-Mitgliedern dieses Ziel unterstützt werden? Welche Qualifizierungsbedarfe und -wünsche haben EBR-Mitglieder und welche Weiterbildungsangebote werden offeriert? Die Beantwortung dieser Fragestellungen war das Ziel dieser Studie. Ein Interviewpartner fasst seine Interessen mit „kurz und knackig“ zusammen. Die Weiterbildungen sollen wenig Zeit des vollgestopften Terminkalenders dieser Gruppe von Multi-Funktionärinnen und Multi-Funktionären beanspruchen und gleichzeitig das Wesentliche prägnant und interessant vermitteln.

In der vorliegenden Studie kommt ein Mitarbeiter von ETUI⁶⁴ ebenso zu Wort wie zahlreiche Mitglieder von EBRs, die im Rahmen einer empirischen Erhebung und bei einer internationalen Veranstaltung für EBRs ihre Bedarfe und Wünsche bezüglich Weiterbildung eingebracht haben. Die Vorstellung einiger Anbieter von EBR-Weiterbildungen bietet Einblick in den Weiterbildungsmarkt in diesem Segment.

Ergebnisse

Die Mehrzahl der befragten EBR-Mitglieder verbindet eine positive Assoziation mit der politischen Wirksamkeit der EBR-Arbeit und sie will dazu beitragen, das Versprechen europäischer Solidarität im Rahmen ihrer Möglichkeiten einzulösen. Sie sehen sich dabei als entschiedene Europäerinnen und Europäer, die ihren Beitrag zu einem solidarischen und sozialen Europa leisten.

40% der Befragten haben bisher noch an keiner Weiterbildung teilgenommen, obwohl sie zum Teil seit vielen Jahren in der EBR-Arbeit aktiv sind. Hier schlummert ein riesiges Nachfragepotenzial, welches es zu gewinnen gilt. EBR-Mitglieder besuchen nur selten und in unregelmäßigen Abständen Fortbildungen. Die Dauer der Veranstaltung ist für viele ein wichtiges Kriterium für die Teilnahme, in der Mehrzahl wünschen sie sich zwei bis drei Veranstaltungstage.

Als Bedarf für Weiterbildungsangebote stehen einerseits inhaltliche Themen und andererseits die Durchsetzungsmöglichkeiten auf der Tagesordnung. In diesem Zusammenhang ist das gewünschte Networking unter den EBR-Mitgliedern deutlich hervorzuhe-

64 European Trade Union Institute, Brüssel.

ben. E-Mails nutzen die EBR-Mitglieder am häufigsten, um mit anderen Mitgliedern in Kontakt zu kommen und diesen zu halten.

Das Selbstverständnis, mit welchem viele Euro-Betriebsrätinnen und Euro-Betriebsräte die ihnen gestellten Aufgaben zu bewältigen suchen, ist geprägt vom Anspruch eine vermittelnde Funktion zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen einzunehmen. Das diffizile Abwägen zwischen Bestandswahrung und unternehmensweiter Solidarität stellt für viele EBR-Mitglieder eine bisher ungelöste Herausforderung dar. Hier wünschen sie sich gezielt Unterstützung durch Weiterbildungsangebote, insbesondere jene, die für sich erkannt haben, dass die Verteidigung eigener Standortinteressen und nationaler „Eitelkeiten“ die gemeinsame Arbeit im EBR erschweren.

Die Ergebnisse dieser Studie machen deutlich, welche Vielzahl von Faktoren bei der Konzeption von Weiterbildungsangeboten für Euro-Betriebsräte zu beachten ist. Viele Euro-Betriebsräte auf die gleiche Art und Weise an den gleichen Themen zu schulen, schafft eine gemeinsame Wissensbasis und Vertrauen. Bei der Realisierung dieser Vision gilt es gleichzeitig den spezifischen Problemlagen in den einzelnen Gremien Rechnung zu tragen.

Den Wünschen und Bedarfen der EBR-Mitglieder an Weiterbildung stehen zahlreiche Anbieter von Weiterbildungen gegenüber. Die meisten offerieren Basisangebote mit der Möglichkeit zu vertiefenden Aufbaukursen. Häufig – so der Mitarbeiter von ETUI – tritt auch ein EBR-Gremium als Ganzes an ihn heran und bittet um ein zugeschnittenes Angebot für ein spezielles Anliegen. Diese Form der Inhouse-Schulung wird eine Zunahme in den kommenden Jahren erfahren. Nur wer gezielt, sozusagen maßgeschneiderte Angebote offerieren kann, wird sich auf dem umkämpften Weiterbildungsmarkt behaupten. Weniger ins Gewicht fallen nationale Besonderheiten. Vielmehr wünschen sich die Mitglieder der EBRs internationale Tagungen, denn bereits in der Weiterbildung sollten alle potenziellen Mitglieder von EBRs „an einem Tisch“ sitzen, um gemeinsam Themen und Strategien der Durchsetzung von gemeinsamen Interessen zu beraten. Bereits heute sind die meisten Angebote der Anbieter auf einem hohen Niveau etabliert. Diesen Level zu halten – ihn noch in der Breite auszubauen – kann ein wichtiger Schritt für die Zusammenarbeit europäischer Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter sein.

Auf die besondere Situation weiblicher EBR-Mitglieder wird sowohl im Hinblick auf das eigene Selbstverständnis als auch bei den Weiterbildungswünschen detailliert eingegangen. Signifikante Unterschiede im Bezug auf die Euro-Betriebsräte konnten nicht festgestellt werden – außer ihrer extremen Minderheitenposition. Die Euro-Betriebsrätinnen sind wie in allen Bereichen einer Mehrfachbelastung ausgesetzt, gleichwohl setzten sie wichtige Akzente. Sie wünschen sich „Stärke und Solidarität“.

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßige Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage **www.boeckler.de** bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225



www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

