

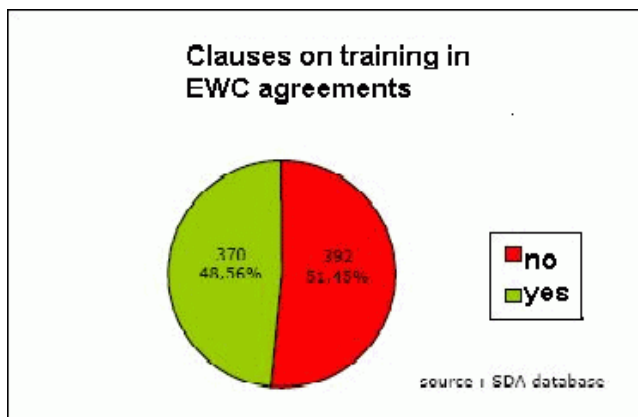


Informationsblatt 3

14 Mai 2008

Fortbildung: ein wesentliches Instrument für die Vertreter in den Europäischen Betriebsräten

Obwohl die Richtlinie 94/45/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats keine Bestimmungen zu Fortbildungsmaßnahmen enthält, wurden entsprechende Regelungen bereits in mehr als 350 EBR-Vereinbarungen berücksichtigt. Zahlreiche Untersuchungen haben ergeben, dass solche Fortbildungen die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretern verbessern und die Effizienz der EBR stärken. Da Arbeitnehmervertreter eine aktive Rolle bei der Antizipation und der Gestaltung der Unternehmensrestrukturierung in Europa spielen sollen, ist es zwingend notwendig, dass ihr Fortbildungsbedarf anerkannt wird und ein verbindlicher Anspruch in die revidierte Richtlinie aufgenommen wird.



Die Aufgaben der Arbeitnehmervertreter verlangen eine umfangreiche kontinuierliche Fortbildung

Im Hinblick auf die Einrichtung von EBR sieht die Richtlinie vor, dass:

"Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind, die Vertreter ihrer von den Unternehmensentscheidungen betroffenen Arbeitnehmer unterrichten und anhören [müssen]; (...)

... Es sind geeignete Vorkehrungen zu treffen, damit die Arbeitnehmer gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen angemessen informiert und konsultiert werden (...)

... der Europäische Betriebsrat (...) in Bezug auf die Tätigkeiten des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zu unterrichten und anzuhören [ist], damit er mögliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten abschätzen kann (...)"

Folglich wird von den Arbeitnehmervertretern zur Erfüllung ihrer Aufgabe verlangt:

- dass sie die ihnen erteilten Informationen zur Entwicklung des jeweiligen Unternehmens oder der entsprechenden Unternehmensgruppe verstehen;
- dass sie die von der Unternehmensleitung bekannt gegebenen Projektinhalte und strategische Entwicklungen analysieren können;
- dass sie die möglichen Auswirkungen von Maßnahmen abschätzen können, die sich einschneidend auf die Interessen der Arbeitnehmer auswirken;
- dass sie mit Vertretern anderer Länder zusammenarbeiten, um der jeweiligen Unternehmensleitung gemeinsame Standpunkte und Stellungnahmen zu unterbreiten.

In qualitativer Hinsicht stellen EBR eine neue Art von Vertretungssystemen dar, da sie auf Ebene der Unternehmen und Unternehmensgruppen Arbeitnehmervertreter zusammenbringen, deren Aufgabe darin besteht, am transnationalen und/oder europaweiten Unterrichts- und Anhörungsprozess mit der zentralen Unternehmensleitung teilzunehmen. Dies ist eine gewaltige Verantwortung und stellt Arbeitnehmervertreter, die für eine solche Aufgabe oft nicht ausgebildet wurden, vor eine beachtliche Herausforderung. Aus diesem Grund setzen wir uns dafür ein, dass der Zugang zur Fortbildung ein verbindliches Recht wird.

Wissenschaftliche Studien bestätigen den Bedarf an Fortbildung

Mit dieser Forderung stehen wir nicht alleine. Bereits 2001 hat Professor Jeremy Waddington in einer Studie darauf hingewiesen, dass die EBR-Mitglieder der Ansicht sind, dass Fortbildungen für Arbeitnehmervertreter ein entscheidender Punkt für die Revision der EBR-Richtlinie ist. Tatsächlich gaben 96,2% der Befragten an, dass Fortbildung oberste Priorität hat, gefolgt von einer besseren Definition von Unterrichtung und

Anhörung (93,4%) und spezifischen Rechten im Fall von Fusionen oder Übernahmen (90,9%). (Quelle: European Trade Union Yearbook 2001)

Was für Fortbildungen werden gebraucht?

Für die Gewerkschaften, die unter anderem die Förderung der europäischen Solidarität zum Ziel haben, ist es bedeutend, ein gemeinsames Verständnis zwischen den Vertretern zu schaffen, die teilweise aus Ländern mit sehr unterschiedlichen Kulturen und Systemen industrieller Beziehungen kommen. Das bedeutet, dass auch Vertreter mit umfangreichen Erfahrungen aus örtlichen und nationalen Betriebsräten spezifische Fortbildungen benötigen.



Unabhängig vom Willen der zentralen Unternehmensleitung kann ein EBR nur dann effektiv handeln, wenn er Bestandteil eines Netzwerks von Vertretungsgremien der Arbeitnehmer auf lokaler und nationaler Ebene ist. Mit anderen Worten dürfen die Vertreter sich nicht nur damit begnügen, an der Unterrichtung und Anhörung durch die zentrale Unternehmensleitung teilzunehmen: sie müssen auch in der Lage sein, Unterrichts- und Anhörungsverfahren zwischen örtlichen und nationalen

Vertretungsgremien innerhalb des jeweiligen Unternehmen oder der entsprechenden Unternehmensgruppe zu organisieren. Ein solches Vorgehen wird ihnen dabei helfen, die Zuverlässigkeit der Informationen der zentralen Unternehmensleitung zu überprüfen und verhindern, dass die örtlichen Geschäftsführungen Arbeitnehmer an einem Standort gegen die in einem anderen Land auszuspielen. Neben den erforderlichen technischen, ökonomischen und sprachlichen Kompetenzen benötigen die EBR auch Fortbildungen, die ihnen dabei helfen sollen:

- ✓ sich mit den verschiedenen nationalen Systemen industrieller Beziehungen vertraut zu machen, um den unterschiedlichen Erwartungen zu entsprechen, die sich aus den verschiedenen kulturellen und traditionellen Hintergründen ergeben;
- ✓ Kommunikationsschwierigkeiten zu meistern, sowohl sprachlicher Natur als auch aufgrund unterschiedlicher sozio-kulturell bedingter Erwartungen;



- ✓ iBereiche für Kommunikation und Kooperation mit anderen Arbeitnehmervertretern zu identifizieren;
- ✓ eine Unterrichts- und Anhörungsstrategie für die vertretenen Arbeitnehmer und den jeweiligen EBR zu entwickeln;
- ✓ bestimmte Ressourcen, die nationalen Betriebsräten zur Verfügung stehen (z.B. finanzielle Fachkenntnisse in Frankreich, Mitbestimmungsrechte in Deutschland, usw.) kennen zu lernen und für Arbeitnehmervertreter in anderen Ländern nutzbar zu machen.

Wenngleich internationale Fortbildungskurse sich auf inter-kulturelle Kommunikation konzentriert, so bilden sich jedoch auch neue Bedarfe heraus, die berücksichtigt werden müssen. Dazu gehören Themen wie die soziale Verantwortung der Unternehmen, nachhaltige Entwicklung oder Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Fortbildungen für Arbeitnehmervertreter sind unerlässlich, um diese neuen Themen auf angemessene Weise behandeln zu können.

EGB, Europäisches Gewerkschaftsinstitut und Fortbildung

Über mehrere Jahre hinweg haben der EGB und das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI-REHS) bereits eine beträchtliche Erfahrung bei der Fortbildung der Arbeitnehmervertreter und EBR-Mitglieder gesammelt. Auch europäische Gewerkschaftsverbände, örtliche Gewerkschaften sowie den Gewerkschaften nahe stehenden Instituten haben sich intensiv für die Fortbildung von EBR eingesetzt. Wir sind überzeugt, dass die Richtlinie ein verbindlich verankertes Recht auf Fortbildung enthalten sollte damit die EBR die in sie gesetzten Erwartungen erfüllen können.

Nützliche Links:

Die ETUC Web-Site: <http://www.etuc.org/>

Die ETUI-REHS-Datenbank über EBR-Vereinbarungen: <http://www.ewcdb.org>

Social Development Agency (SDA) - Datenbank: <http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp>

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Bruno Demaitre, ETUI-REHS Leiter der Abteilung Fortbildung

E-Mail: bdemaitre@etui-rehs.org