

UNTERNEHMENSPOLITIK „AUFBAU EUROPÄISCHER SOLIDARITÄT UND STARKE EINBEZIEHUNG DER ARBEITNEHMER AUF UNTERNEHMENSEBENE“

Ziel der Unternehmenspolitik des EMB ist die Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer in Unternehmen des Metallsektors. Die Unternehmenspolitik zielt darauf ab, auf europäischer Ebene koordinierte Politiken und Strategien auszuarbeiten, um die Arbeitnehmer und ihre Vertreter besser für die transnationalen Strategien multinationaler Unternehmen zu wappnen.

Im Kontext eines durch die Globalisierung verschärften Wettbewerbes nehmen die in Europa operierenden Metallunternehmen in der Gesamtbetrachtung weiterhin eine bedeutende Position inmitten der Weltwirtschaft ein. Trotzdem hat der Druck auf die Arbeitnehmer im Laufe der Jahre nicht abgenommen: der Wettlauf um die Wettbewerbsfähigkeit, die endlosen Umstrukturierungen, der Konkurrenzkampf der Standorte untereinander, die Erpressung der Arbeitnehmer mittels angedrohter Standortverlagerung, die endemische Arbeitslosigkeit sowie die wachsende Prekarität führen unweigerlich zu Druck auf Arbeitsbedingungen und Löhne.

Die Koordinierung der nationalen Gewerkschaftsstrategien steht im Mittelpunkt der Unternehmenspolitik des EMB. Diese Politik hat schon wichtige Zeichen gesetzt, insbesondere durch die Verständigung auf einen gemeinsamen EMB-Ansatz im Hinblick auf grenzüberschreitende Umstrukturierungen. Angesichts des anhaltenden Drucks auf die Arbeitnehmer und der Internationalisierung der Unternehmen, sind die Mitgliedsorganisationen des EMB jedoch gefordert, ihre Anstrengungen fortzusetzen, um die Interessen der Arbeitnehmer wirksam zu verteidigen. Sie müssen sich nach wie vor bemühen, nationale Spaltungen zu überwinden, um die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften zu verstärken, koordinierte Antworten zu erarbeiten und über gemeinsame und innovative gewerkschaftliche Praktiken nachzudenken. Der EMB muss danach streben, erforderliche Antworten auf transnationaler Unternehmensebene zu entwickeln, um Unternehmensstrategien zu entgegnen, die den sozialen Schutz, die sozialen Rechte und die Einbeziehung der Arbeitnehmer untergraben.

Die Schlüsselakteure der Unternehmenspolitik des EMB sind die in den multinationalen Unternehmen vertretenen Mitgliedsorganisationen, die Eurobetriebsräte (insbesondere deren Vorsitzende), die Arbeitnehmervertreter in den Entscheidungsorganen und die EMB-Koordinatoren.

Die Eurobetriebsräte als Motor für europäische Informations- und Konsultationsrechte

Die Einrichtung neuer Betriebsräte

Der EMB setzt sich dafür ein, dass die Arbeitnehmer durch die Ausübung ihrer Informations- und Konsultationsrechte aktiv in die Unternehmen eingebunden

werden. Da die nationalen Informations- und Konsultationssysteme nicht mehr ausreichen um die Entwicklung multinationaler Unternehmen zu erfassen, sind die EBR zu einem wichtigen Faktor in der Unternehmenspolitik des EMB geworden. Um unseren Einfluss in den multinationalen Unternehmen zu vergrößern, ist es unabdingbar, die Rolle und die Mittel der EBR auszubauen sowie die Ausübung der Informations- und Konsultationsrechte auf europäischer Ebene stärker zu koordinieren.

Trotz der wachsenden Schwierigkeiten bei der Einrichtung neuer EBR (widerwillige Unternehmensführungen, Ausnutzen der dreijährigen Verhandlungsphase, keine Reaktion der Unternehmensführung nach dem offiziellen Start des Verfahrens), gehört der Abschluss neuer EBR-Vereinbarungen nach wie vor zu den Prioritäten des EMB. Der EMB ist bestrebt, qualitativ hochwertige Vereinbarungen abzuschließen, die sich an die EMB-Leitlinien anlehnen. Der Ausschuss Unternehmenspolitik wird umreißen, wie die bestmöglichen Ergebnisse bezüglich des Erreichens neuer EBR-Vereinbarungen erzielt werden können. Aufmerksamkeit sollte insoweit nicht nur den größeren Unternehmen, sondern auch den kleineren Unternehmen gewidmet werden. Der Unternehmenspolitische Ausschuss wird jährlich eine Liste der Unternehmen erstellen, in denen Verhandlungen lanciert werden sollten.

Der EMB wird insbesondere sicherstellen, dass die Bestimmungen über außergewöhnliche Umstände eine aktive Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter in einem frühen Stadium der Entscheidungsfindung garantieren. Darüber hinaus wird der EMB einen systematischeren Ansatz bei Neuverhandlungen von EMB-Vereinbarungen entwickeln, insbesondere im Hinblick auf eine verbesserte Einbeziehung der Arbeitnehmer in Fällen außergewöhnlicher Umstände und bei der Kapitalisierung bewährter Praktiken. Er wird ebenfalls den Neuverhandlungen infolge von Fusionen/Unternehmenskäufen, etc. besondere Beachtung schenken.

Der EMB wird dem Ausbau der Informations- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmer in den neuen Mitgliedsstaaten sowie den Kandidatenländern weiterhin besondere Aufmerksamkeit widmen.

Unterstützung und Ausbau der Funktionsweise der EBR

Neben den nationalen Gewerkschaften steht die EBR im Mittelpunkt der EMB Strategie, wenn es darum geht, eine auf europäischer Ebene koordinierte Antwort auf grenzüberschreitende Umstrukturierungen zu erarbeiten und dem Sozialdialog in den multinationalen Unternehmen eine positive Ausrichtung zu geben. Die Arbeitsmöglichkeiten der EBR zu verbessern, bleibt mehr denn je eine Priorität des EMB. Der EMB-Koordinator, Bindeglied zwischen dem EMB und dem EBR, spielt eine wesentliche Rolle in der Verbesserung der transnationalen Handlungsfähigkeit des EMB. Er muss noch aktiver und effizienter sein, um die Entwicklung des EBR zu steuern und ihm eine gewerkschaftliche Perspektive zu geben, die mit den politischen Schwerpunkten des EMB in Einklang steht. Der Unternehmenspolitische

Ausschuss wird daher ein politisches Konzept erarbeiten müssen, um die Rolle des Koordinators weiterzuentwickeln. Dieses Konzept wird in enger Zusammenarbeit mit den Ausschüssen „Industriepolitik“ und „Tarifpolitik“ erstellt, da die EMB-Koordinatoren über die EBR-Aktivitäten hinaus eine größere Rolle im EMB spielen können.

Der Unternehmenspolitische Ausschuss wird ebenfalls einen Aktionsplan erarbeiten, um die Koordinatoren und die EBR-Vorsitzenden zu bestärken. Dieser Aktionsplan wird die Ressourcen des EMB Sekretariates und seiner Mitgliedsorganisationen berücksichtigen. Er wird Weiterbildungsaktivitäten auf europäischer Ebene, die bessere Weitergabe von für die EBR-Aktivitäten relevanten Informationen und Aktionen zu EBR-Themen vorschlagen sowie danach streben, Werkzeuge zu entwickeln, die den EBR-Mitgliedern und den EMB-Koordinatoren ermöglichen, Wandel besser zu antizipieren und qualitativ bessere Informationen der Unternehmensführung zu erhalten. Der EMB wird auch danach streben, bessere Informationen von seinen Koordinatoren und den EBR-Mitgliedern zu erhalten. Mit Hilfe der Mitgliedsorganisationen wird ein engerer Kontakt zwischen den Koordinatoren und dem EMB entwickelt.

Der EMB wird in enger Zusammenarbeit mit seinen Mitgliedsorganisationen die Liste der EMB-Koordinatoren fortlaufend aktualisieren ebenso wie seine EBR-Datenbank.

Er wird sich weiterhin auf seine EBR-Datenbank stützen, sowohl bei Aktivitäten, welche die EBR betreffen als auch bei sektoriellen Projekten.

Der EMB wird sich ebenfalls dafür einsetzen, sein Aktionsfeld zu erweitern, indem er die EBR-Vorsitzenden aktiver in seine Politik der Unterstützung der EBR integriert.

Der Unternehmenspolitische Ausschuss wird außerdem eine regelmäßige Bewertung darüber vornehmen, wie die EBR praktisch funktionieren und mit welchen Schwierigkeiten sie hinsichtlich der Arbeitsbedingungen konfrontiert sind (Simultandolmetschung, Kommunikationseinrichtungen, Übersetzung von Dokumenten, Möglichkeit kleiner Ausschüsse, etc.). Falls erforderlich könnte dies zu einer EMB-Kampagne zur Verteidigung grundlegender EBR-Rechte führen.

Um an Effizienz und Einflusskraft zu gewinnen, müssen die EBR die wirtschaftlichen und industriellen Herausforderungen, mit denen sie in den Unternehmen konfrontiert sind, besser verstehen. Aus diesem Grund muss der EMB folgende Punkte überdenken:

- die Politik der Weiterbildung der Mitglieder der EBR;
- die Rolle von ökonomischem Fachwissen;
- den Ausbau des Rechts auf ökonomisches Fachwissen auf Ebene der EBR;
- die Einrichtung eines Netzes von EMB-Wirtschaftsexperten, die fähig sind den EBR zu assistieren, in Zusammenarbeit mit dem Industriepolitischen Ausschuss;

- eine engere Zusammenarbeit zwischen den EMB Sektorausschüssen und den EBR der Unternehmen in den jeweiligen Sektoren durch die Beteiligung der EBR-Vorsitzenden in den EMB-Sektorausschüssen.

Der EMB wird weiterhin die Entwicklung besonders betonen, die darauf abzielt, dem sozialen Dialog einen positiven Anstoß in den multinationalen Unternehmen zu geben. Der EMB wird die von den EBR entwickelten bewährten Praktiken fördern, vor allem bezüglich der sozialen Verantwortlichkeit der Unternehmen, Gesundheit und Sicherheit, Chancengleichheit, beruflicher Bildung, etc. Er wird Instrumente entwickeln um die Verbreitung bewährter Praktiken zu unterstützen.

Der Ausschuss Unternehmenspolitik sollte darüber nachdenken, ob es dienlich ist, einen koordinierten Ansatz zu entwickeln um die Gestaltung der Tagesordnung in bestimmten Schlüssel-EBR oder in EBR innerhalb desselben Subsektors zu beeinflussen. Gemeinsame Themen könnten auf EBR-Ebene angesprochen werden, wie zum Beispiel Chancengleichheit, Weiterbildung, etc.

Der EMB sollte besondere Aufmerksamkeit den Mitgliedern der EBR widmen, die aus den neuen Ländern oder den Kandidatenländern kommen. Es werden insbesondere Aktivitäten für erweiterte EBR organisiert, um die volle Integration der Vertreter aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten sicherzustellen.

Antizipierter Wandel und Umstrukturierungen auf Unternehmensebene

Umstrukturierungen in all ihren Formen betreffen alle Unternehmen und sind ein kontinuierlicher Vorgang geworden. Der EMB muss auf die bereits getroffenen politischen Entscheidungen aufbauen, um zu gewährleisten, dass die Folgen der Umstrukturierungen nicht allein von den Arbeitnehmern getragen werden müssen. Veränderungen auf Unternehmensebene sollten mit Blick auf die Vermeidung negativer Auswirkungen für Arbeitnehmer und Beschäftigung antizipiert werden. Gleichzeitig wird der EMB alles tun um sicherzustellen, dass der Druck, der die Unternehmen zu Umstrukturierungen zwingt, von Maßnahmen begleitet wird, die eine sozial verantwortliche Bewältigung des Wandels sicherstellen und dem Arbeitnehmer ein Gefühl der Sicherheit für seinen beruflichen Werdegang geben.

Zusammen mit den Ausschüssen „Industriepolitik“ und „Tarifpolitik“ wird der Unternehmenspolitische Ausschuss seine Ansichten zu der Frage entwickeln, wie Wandel in sozial verantwortlicher Weise antizipiert werden kann. Er wird eine kritische Bewertung der Motivation der Unternehmen für Umstrukturierungen vornehmen. Er wird ebenso eine Reihe von Werkzeugen und Schlüsselindikatoren entwickeln, um den EBR-Mitgliedern und EMB-Koordinatoren zu ermöglichen, Wandel besser zu antizipieren und vorausschauend zu arbeiten, um kommende Umstrukturierungen zu erfassen. Er wird dazu beitragen, die Analyse des EMB über die verschiedenen Formen der Umstrukturierungen (Standortverlagerung, Offshoring, Auftragsvergabe an Subunternehmer) voranzubringen. Außerdem legt er Wert darauf, gemeinsame

gewerkschaftliche Strategien zu entwickeln, um konzentriert auf diese verschiedenen Formen der Umstrukturierung zu antworten und die sozialen Auswirkungen zu minimieren.

Eine regelmäßige Bewertung der Umsetzung des EMB-Politikansatzes hinsichtlich sozial verantwortlicher Unternehmensumstrukturierung ist erforderlich. Das EMB-Handbuch zur Bewältigung transnationaler Umstrukturierungen, 2006 veröffentlicht, wird ebenso benutzt und aktualisiert, sofern erforderlich. Dies wird entscheidend sein, um in der Zukunft die EMB-Politik in Fällen grenzüberschreitender Umstrukturierungen erfolgreicher zu fördern und anzuwenden. Größere Aufmerksamkeit sollte den Auswirkungen von Standortverlagerungen und der zu sichernden europäischen Solidarität gewidmet werden. Der EMB wird weiterhin für einen gemeinsamen europäischen Ansatz diesbezüglich eintreten.

Im Fall von grenzüberschreitenden Umstrukturierungen wird der EMB weiterhin den Abschluss europäischer Unternehmens-Rahmenvereinbarungen fördern, die eine für alle akzeptable Lösung garantieren. In diesem Zusammenhang wird er zusammen mit den anderen politischen Ausschüssen die Möglichkeit untersuchen, gemeinsame Mindestforderungen zu definieren. Grenzüberschreitende Aktivitäten sollten, wo möglich und erforderlich, in Betracht gezogen werden, um den Druck auf die multinationalen Unternehmen zu erhöhen. Diese Aktivitäten sollten in Übereinstimmung mit dem entsprechenden EMB-Verfahren organisiert werden.

Die Reichweite und Auswirkungen struktureller Veränderungen in Unternehmen infolge von Fusionen, Übernahmen und die wachsende Bedeutung europäischer Unternehmen in Besitz privater Aktienfonds sollte ebenfalls regelmäßig und in Zusammenarbeit mit dem Industriepolitischen Ausschuss ausgewertet werden. Die Kosten dieser Veränderungen hinsichtlich Jobsicherheit und Beschäftigung sind nicht immer im Einklang mit den Bedürfnissen für diese Umstrukturierungsfälle.

Die Umstrukturierungsprozesse erfordern die Verbindung der verschiedenen Achsen der EMB-Politik, um Antworten auf die Herausforderungen geben zu können, mit denen wir konfrontiert werden. Der EMB wird sich dafür einsetzen, die Arbeit der drei politischen Ausschüsse in diesem Sinne besser zu kombinieren.

Die gewerkschaftliche Koordination grenzüberschreitender Umstrukturierungen ist in der Mehrzahl der Fälle durch das EMB-Sekretariat sichergestellt. Der drastische Anstieg von Fällen grenzüberschreitender Umstrukturierungen erfordert ein Nachdenken innerhalb des EMB bezüglich seiner freizusetzenden Ressourcen und die Einbeziehung der verschiedenen Akteure (EMB-Sekretariat, Mitgliedsorganisationen, EMB-Koordinatoren und Mitglieder der Sektorausschüsse). Diese Überlegung muss zu einem klaren und realistischen Verfahren führen.

Die Umstrukturierungsprozesse und der Kampf um Wettbewerbsfähigkeit stellen die Standorte und Unternehmen in Wettbewerb, was sich in schlechteren Arbeitsbedingungen und sinkenden Gehältern äußert. Der EMB wird eine Diskussion über diese Entwicklungen lancieren müssen, in Übereinstimmung mit früheren Positionen und Politiken.

Vor diesem Hintergrund sollte der EMB die EU-Institutionen dazu anhalten, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um brutale Umstrukturierungsprozesse zu vermeiden, die die Arbeitnehmer gegeneinander ausspielen, Arbeitsplätze vernichten und den sozialen Zusammenhalt bedrohen. Aus Sicht des EMB kann der Globalisierungsfonds nicht die einzige Antwort auf Umstrukturierung und Deindustrialisierung sein. Der Europäische Sozialfonds und andere ökonomische Instrumente – wie zum Beispiel eine offensive Industriepolitik mit dem Ziel eine starke und nachhaltige industrielle Basis in Europa zu erhalten – sollten in einem größeren Rahmen ergriffen werden.

Förderung und Entwicklung von Verhandlungen auf europäischer Unternehmensebene

Für den EMB wird die Verbreitung bewährter Praktiken innerhalb der multinationalen Unternehmen und die Harmonisierung der Arbeitsbedingungen durch die Entwicklung europäischer Unternehmens-Rahmenvereinbarungen ermöglicht. Er fördert die Verhandlung dieser Vereinbarungen auf Basis des internen EMB-Mandatsverfahrens. Es erfolgt eine regelmäßige Nachverfolgung und Auswertung der Nutzung dieses Mandats. Es ist wichtig, die Aufmerksamkeit der EMB-Koordinatoren und EBR-Vorsitzenden auf die Entwicklung europäischer Unternehmens-Rahmenvereinbarungen zu lenken.

Die von der Europäischen Kommission kürzlich unternommenen Schritte in Richtung eines rechtlichen Rahmens für transnationale Verhandlungen in multinationalen Unternehmen sollten als wichtiges Element eines zukünftigen Europäischen Systems Industrieller Beziehungen gesehen werden. Diese Initiative sollte die entsprechenden Rollen der EBR und Gewerkschaften (einschließlich der Europäischen Industrieverbände) klären. Aus Sicht des EMB sollte die Verhandlung von Kollektivverträgen weiterhin zu den Themen der Gewerkschaften gehören. Zudem sollte ein solches Rahmenwerk die Unternehmens-, sektorale und interprofessionelle Ebene abdecken. Die EMB-Politik und entsprechende Aktivitäten sollten in enger Zusammenarbeit mit dem Tarifpolitischen Ausschuss entwickelt werden. Die Vorsitzender der EBR und die EMB-Koordinatoren sollten in die Entwicklung unserer Strategie bezüglich dieses rechtlichen Rahmens einbezogen werden. Der EMB und seine Mitgliedsorganisationen müssen einen solchen rechtlichen Rahmen fördern und aktiv am Erreichen eines zufriedenstellenden Ziels arbeiten.

Um voran zu kommen, werden die EMB-Koordinatoren und die EBR-Vorsitzenden über dieses Thema informiert und eine entsprechende Weiterbildung erfahren.

Mitbestimmung als Schlüsselement hochqualitativer Arbeitnehmereinbeziehung

Mitbestimmung als fundamentales Arbeitnehmerrecht

Mitbestimmung stellt eine langjährige Priorität des EMB dar. Einbeziehung der Arbeitnehmer auf Ebene der Aufsichts- und Verwaltungsräte kann tatsächlich ein zusätzliches Instrument der Arbeitnehmer sein, um Entscheidungen auf Unternehmensebene zu beeinflussen. Der EMB ist ernsthaft beunruhigt über kürzliche Versuche nationaler Regierungen, die Mitbestimmungsrechte auf nationaler Ebene zu untergraben. Der EMB sollte darüber nachdenken, wie nationale Gewerkschaften in ihrem Kampf gegen diese politische Bedrohung unterstützt werden können.

Der Industriepolitische Ausschuss des EMB wird einige Unternehmen beobachten, die Mitbestimmung auf europäischer Ebene eingeführt haben und wird den Arbeitnehmervertretern in den Aufsichts- und Verwaltungsräten Unterstützung anbieten. In Zusammenarbeit mit EGB sollten Regelungen bezüglich der finanziellen Vergütung von Ratsmitgliedern aufgestellt werden, um diese dann in die EMB-Leitlinien für die SE aufzunehmen.

Statut der europäischen Gesellschaft

Der Unternehmenspolitische Ausschuss wird eine engere Zusammenarbeit mit den EMB-Experten SE koordinieren, zur Einführung der Vertretungsinstanzen innerhalb der neuen SE. Er wird vor allem darauf achten, ein hohes Niveau der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsbeteiligung in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten sicherzustellen. Er wird die Weise überlegen, wie die verschiedenen Strukturen der Arbeitnehmerbeteiligung besser gestaltet werden können. Es sollte außerdem eine bessere Kooperation zwischen den existierenden Arbeitnehmervertretern in den Vertretungsorganen, den Vertretern in den oben genannten Räten und dem Unternehmenspolitischen Ausschuss etabliert werden.

Soziale Verantwortung der Unternehmen

Die soziale Verantwortung der Unternehmen entwickelt sich soweit, dass sie ein unvermeidliches Element der Unternehmensführung wird. Der EMB bemüht sich diese Entwicklung besser zu verstehen und wird die Möglichkeit untersuchen, dieses neue Instrument zu nutzen. In diesem Zusammenhang wird er die Verhandlungen einer internationalen Rahmenvereinbarung in Übereinstimmung mit den Politiken des IMB unterstützen.

Gewerkschaftliche Rechte und Organisation auf Unternehmensebene

Der Unternehmenspolitische Ausschuss sollte Strategien mit dem Ziel eines wachsenden Maßes gewerkschaftlicher Organisation in allen metallverarbeitenden Unternehmen entwickeln, insbesondere in den neuen EU-Mitgliedsstaaten. Instrumente wie EBR, Mitgliedschaft in Aufsichts- oder

Verwaltungsräten und Gewerkschaften in den Ländern, in denen sich der Hauptsitz des Unternehmens befindet, etc. sollten genutzt werden, um dieses Ziel zu erreichen. Gewerkschaftliche Rechte sollten ein integraler Bestandteil der gewerkschaftlichen Strategie sein, wenn es um Standortverlagerungen geht und deren soziale Konsequenzen verhandelt werden.

Der Schutz des europäischen Sozialmodells und die Stärkung des Sozialdialogs sind abhängig davon, inwieweit diese Prinzipien auf die neuen EU-Mitgliedsstaaten ausgedehnt werden können. Diesbezüglich sind alle Mitgliedsorganisationen verantwortlich.

Europäische Gesetzgebung und die EMB-Unternehmenspolitik

Der Ausschuss Unternehmenspolitik wird die Entwicklung der europäischen Gesetzgebung, die einen Einfluss auf die Arbeitnehmer und ihre Repräsentanten haben kann, aufmerksam verfolgen (Sozial- und Steuergesetzgebung, Gesellschafts- und Wettbewerbsrecht). Er unterstützt die qualitative Revision der Richtlinie 94/45 weiterhin resolut.

Er wird mit Unterstützung der anderen Einrichtungen (wie ETUI und IAP) eine tiefgreifende Analyse der Auswirkungen der Richtlinie 2002/14/EC zu Informations- und Beratungsrechten auf nationaler Ebene vornehmen.

Ergebnisse

Eine starke und konkrete Unternehmenspolitik wird weiterhin einer der Eckpfeiler des EMB-Arbeitsprogramms sein. Der EMB und seine Mitgliedsorganisationen müssen sich für mehr Informations-, Beratungs- und Teilnahmerechte für Arbeitnehmer in Unternehmen einsetzen. Außerdem sollte es eine größere Solidarität zwischen den Arbeitnehmern und den Gewerkschaften geben, besonders in Fällen von Umstrukturierungen und Standortverlagerungen. Der EMB muss Fortschritte im Bereich Sozialdialog und in Verhandlungen auf der Ebene europäischer Unternehmen erzielen. Er muss außerdem daran arbeiten, eine gute Zusammenarbeit mit anderen Europäischen Industrieverbänden sicherzustellen.

Schließlich nimmt sich der EMB angesichts des Erfolges der 1. Unternehmenspolitischen Konferenz am 22. und 23. November 2006 vor, weitere Unternehmenspolitische Konferenzen auf regelmäßiger Basis zu organisieren, mit dem Ziel, dass Bewusstsein der EBR-Mitglieder und EMB-Koordinatoren für die EMB-Aktivitäten und Politiken im Bereich der Unternehmenspolitik zu erhöhen. Diese Konferenzen werden ein Forum zum Austausch von Erfahrungen und zur Verbesserung der Kapazitäten bieten.