

Einschätzungen von Vertretern Europäischer Betriebsräte

JEREMY WADDINGTON

MAI 2006

Datenmaterial für die 7. Internationale Konferenz der Otto-Brenner-Stiftung “Mitbestimmung in einem modernen Europa”, Bratislava, Slowakei, 30. Mai – 1. Juni 2006.

Daten aus diesem Material dürfen ohne vorherige Genehmigung durch den Autor nicht zitiert werden.

Jeremy Waddington ist Professor für Industrielle Beziehungen an der University of Manchester und Projekt-Koordinator für das Europäische Gewerkschaftsinstitut Brüssel.

Die folgenden Daten wurden von Jeremy Waddington im Auftrag des Europäischen Gewerkschaftsbunds erhoben. Die Umfrage umfaßte eine strukturierte Auswahl von Unternehmen im Organisationsbereich von sechs europäischen Gewerkschaftsverbänden. Dazu gehörten der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB), die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH), der Europäische Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst EPSU/EGÖD), die Europäische Föderation der Gewerkschaften des Lebens-, Genussmittel-, Landwirtschafts- und Tourismussektors und verwandter Branchen (EFFAT), der Europäische Gewerkschaftsverband Textil, Bekleidung, Leder (EGV-TBL) und die Union Network International –Europa (UNI-Europa).

Bislang sind 409 beantwortete Fragebögen eingegangen und computertechnisch erfaßt. Fragebögen, die nach dem ursprünglichen Abgabetermin eingegangen sind, werden für spätere Untersuchungsberichte ausgewertet. Die Probanden, die den Fragebogen beantwortet haben, stammen aus 24 Ländern. 83,7 Prozent von ihnen sind Männer. Die Teilnehmer der Befragung sind erfahrene Arbeitnehmervertreter. Ihr Durchschnittsalter liegt bei 50 Jahren. Im Durchschnitt waren sie mehr als 15 Jahre als Arbeitnehmervertreter aktiv und übten zum Zeitpunkt der Befragung mehr als zwei Funktionen innerhalb des Systems der industriellen Beziehungen in ihrem jeweiligen Land aus. Nur 3,2 Prozent der Probanden gehörten keiner Gewerkschaft an.

Folgende Punkte sollen der Präsentation der Analyseergebnisse vorangestellt werden:

- An der Befragung haben Vertreter von insgesamt 196 Europäischen Betriebsräten (EBR) teilgenommen.
- Im Schnitt vertrat jeder EBR-Vertreter sechs Standorte bzw. Werke.
- Im Durchschnitt waren in jedem EBR 20 Arbeitnehmervertreter. Vertreter des Managements sind in dieser Zahl nicht berücksichtigt.
- Laut Mitteilung der befragten EBR-Vertreter waren in knapp der Hälfte der erfaßten EBR (46,9 Prozent) alle Arbeitnehmervertreter auch Gewerkschaftsmitglieder.
- Mehr als ein Drittel der EBR-Vertreter (34,7 Prozent) gaben an, daß in ihrem EBR ein Sitz für einen Vertreter der betreffenden europäischen Industriegewerkschaft reserviert ist.
- 53,3 Prozent der befragten EBR-Vertreter hatten in ihrer EBR-Vereinbarung Regeln für spezielle Bildungs- bzw. Qualifikationsmaßnahmen hinsichtlich der EBR-Arbeit verankert.
- Mehr als die Hälfte der EBR-Vertreter berichteten, daß die ursprüngliche EBR-Vereinbarung nachverhandelt worden ist.
- Im Durchschnitt haben die Probanden bis zum Zeitpunkt der Befragung an 4 EBR-Vollversammlungen (Plenarsitzungen) teilgenommen.

- Nicht weniger als 88 Prozent der befragten EBR-Vertreter haben vor den Plenarsitzungen an Vorbereitungstreffen teilgenommen, allerdings nur 58,4 Prozent an nachbereitenden Sitzungen.
- Für 78,9 Prozent der EBR-Vertreter existiert ein Lenkungsausschuß oder ein entsprechendes Äquivalent.

Prinzipielle Befunde

1. Es ist offenkundig, daß in einer großen Zahl von EBR die in der EBR-Richtlinie spezifizierten Tagesordnungspunkte während der EBR-Versammlungen überhaupt nicht thematisiert wurden. Die Vorgaben der Richtlinie werden in vielen EBR nicht beachtet.

2. Weniger als die Hälfte der EBR-Vertreter berichten von „nützlichen Informationen und Konsultationen“ zu allen in der Richtlinie erwähnten Punkten. Derzeit ist die EBR-Agenda im wesentlichen eine Informationsagenda. Wenn daraus eine Agenda werden soll, die beides – Information und Konsultation – einschließt, ist noch erheblicher Fortschritt vonnöten (Tabelle 1).

3. Mit Blick auf eine gewerkschaftliche Agenda ist die Lage sogar noch weniger befriedigend. Lediglich ein Drittel der EBR-Vertreter berichten, daß Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Umweltschutz auf der Agenda ihres EBR standen. Und mehr als die Hälfte der EBR-Vertreter berichten, daß Themen wie gewerkschaftliche Rechte, Arbeitszeit und Gewinnbeteiligung in ihrem EBR noch nie angesprochen wurden. Es scheint, daß noch erhebliche Arbeit zu leisten ist, bis gewerkschaftliche Anliegen in den EBR zu Geltung kommen. Wenn es richtig ist, daß die Entwicklung der EBR partiell von Arbeitsbeziehungen zwischen Gewerkschaften und EBR abhängt, dann scheint dieser Befund für die Zukunft nicht sehr beunruhigend (Tabelle 1).

4. Untersuchungen zum Inhalt der EBR-Vereinbarungen zeigen, daß der Charakter dieser Vereinbarungen vom Herkunftsland des betreffenden Unternehmens beeinflußt ist. EBR-Vereinbarungen mit Unternehmen, die aus angelsächsischen Ländern stammen, weisen tendenziell mehr Restriktionen für Arbeitnehmervertreter auf als Vereinbarungen mit kontinentaleuropäischen Unternehmen. Die meisten Problemfelder haben in den EBR kontinentaleuropäischer Unternehmen größere Chancen, thematisiert zu werden, als in denen von angelsächsischen Unternehmen. Die Qualität von Information und Konsultation war in angelsächsischen Unternehmen niedriger als in kontinentaleuropäischen.

5. Drei Themenfelder wurden von der Mehrheit der EBR-Mitglieder als die wichtigsten bezeichnet:

- Unternehmensstrategie;
- Betriebsschließungen oder –verkleinerungen (Closures or cutbacks);
- die ökonomische und finanzielle Situation des Unternehmens.

In Bezug auf diese Themen gab es zwischen den EBR-Vertretern verschiedener Länder keine auffälligen Unterschiede (Tabelle 3).

6. Ein Drittel der EBR-Vertreter (33,9 Prozent) berichteten, daß Themen wegen vertraulichen Charakters von der EBR-Agenda ausgeschlossen wurden, 41,9 Prozent berichteten von Fällen,

in denen das Management Themen mit der Begründung von der Tagesordnung genommen hat, daß es sich dabei nicht um europäische, sondern nationale Themen handelte. Weniger als ein Drittel der EBR-Vertreter waren der Meinung, daß diese Entscheidungen des Managements gerechtfertigt waren. (Tabelle 4).

7. Nicht weniger als 80 Prozent der EBR-Vertreter berichteten, daß das Unternehmen, in dem ihr EBR angesiedelt ist, in den letzten drei Jahren Restrukturierungsmaßnahmen durchgeführt hat. Allerdings wurden nur 24,2 Prozent der EBR-Vertreter über die Restrukturierungsvorhaben informiert und nur 20 Prozent konsultiert, bevor die Entscheidung getroffen worden ist (Tabelle 5).

8. Nur 0,8 Prozent der EBR-Vertreter glauben, daß der EBR „sehr effektiv“ ist „als Instrument der Einflußnahme auf das Management“ (Tabelle 6).

9. EBR-Mitglieder suchen Unterstützung für ihre EBR-Aktivitäten bei ihren nationalen Gewerkschaften. Unterstützung von dieser Seite wird von vielen EBR-Vertretern als ausgesprochen hilfreich erachtet (Tabelle 10).

10. „Arbeitsrecht und industrielle Beziehungen in anderen Mitgliedsländern“ ist das am meisten nachgefragte Themengebiet für Weiterbildungsmaßnahmen. Andere Themengebiete, die stark nachgefragt werden, sind:

- EBR-“best practice”;
- Managementpraktiken in anderen EU-Ländern;
- Fremdsprachen;
- Europäische Institutionen und Regelungen.

11. Es gibt überwältigende Unterstützung für die vom EGB vorgeschlagene Revisionsagenda der EBR-Richtlinie, die auch von den europäischen Gewerkschaftsverbänden befürwortet wird (Tabelle 12). Der einzige Punkt, dem weniger als die Hälfte der befragten EBR-Vertreter zustimmen, ist „Gender-Balance gemäß der Beschäftigtenstruktur“. Hier zeigt sich die Überrepräsentation von Männern unter den EBR-Vertretern. Unter den weiblichen EBR-Vertretern gibt es dagegen eine große Mehrheit zugunsten dieses Revisionsvorschlages. Die stärkste Unterstützung finden folgende Revisionsvorschläge:

- Konsultation bevor Managemententscheidungen implementiert werden: hier zeigt sich die Unstimmigkeit der gegenwärtigen Konsultationspraxis.
- Verhandlungs- bzw. Mitbestimmungsrechte zusätzlich zu Informations- und Konsultationsrechten: siehe den hohen Anteil der EBR-Vertreter, die von der Verabschiedung von gemeinsamen Texten (Erklärungen, Vereinbarungen) durch ihren EBR und ihren Arbeitgebern berichten.
- Spezifische Rechte im Falle von Unternehmensfusionen und Akquisitionen. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß wegen der Anpassungen an die Anforderungen des einheitlichen europäischen Binnenmarktes die Rate von Mergers und Akquisitionen gegenwärtig sehr hoch ist.
- Die Spezifizierung von Zeitlimits für die Bereitstellung von Informationen durch das Management.
- Aufnahme von Weiterbildungsmaßnahmen für EBR-Vertreter in die EBR-Richtlinie.

12. Es gibt auffallende nationale Unterschiede hinsichtlich der Bewertung der Institution EBR durch die Mitglieder. Diese Unterschiede hängen zu einem erheblichen Teil von den

Charakteristika des jeweiligen Systems der industriellen Beziehungen ab, mit dem der Proband vertraut ist, und davon, wie der EBR in dieses System „passt“. (Tabelle 14).

13. 110 (26,9 Prozent) der befragten EBR-Vertreter schlugen vor, daß die EBR-Vereinbarungen die Verabschiedung von gemeinsamen Texten (Erklärungen, Vereinbarungen) mit den Arbeitgebern vorsehen sollte. 104 davon berichteten, daß solche gemeinsamen Dokumente bereits vorliegen (Tabelle 15).

Ausblick: Fragen für Politik und Praxis

1. Was für Maßnahmen sind erforderlich, um die Agenda der EBR zu erweitern und die Qualität von Information und Konsultation zu verbessern? In angelsächsischen Unternehmen wird es wahrscheinlich schwieriger sein, diese Ziele zu erreichen, als in kontinentaleuropäischen.

2. Wie könnte die Unterstützung für EBR-Vertreter verbessert werden? Gegenwärtig kommt solche Unterstützung von nationalen Gewerkschaften und Europäischen Gewerkschaftsverbänden. Welche Verbesserungen innerhalb dieser Organisationen sind erforderlich um die Unterstützung für EBR-Vertreter qualitativ zu verbessern?

3. Wie müßten die am besten geeigneten Beziehungen zwischen EBR und Gewerkschaftsorganisationen aussehen und wie könnte man sie erreichen?

4. Ist es angemessen, die Aktivitäten verschiedener EBR zu koordinieren? Wenn ja, wie könnte Koordination erfolgen?

5. Unterstützungs- und Serviceanforderungen der EBR-Vertreter variieren entlang verschiedener Dimensionen. Sie hängen u.a. davon ab, ob es sich um Funktionsträger oder einfache EBR-Mitglieder handelt, um kontinentaleuropäische oder angelsächsische Unternehmen. Wie können Gewerkschaften ihre Unterstützungs- und Serviceangebote so anpassen, daß diese Variationen Berücksichtigung finden? Worin bestehen die Implikationen dieser Variationen für Weiterbildungsprogramme?

6. Spielen EBR eine Rolle in Verhandlungs- und Mitbestimmungszusammenhängen? Wenn ja, welche? Die hier präsentierten Daten deuten darauf hin, daß die Anzahl von gemeinsamen Texten, die zwischen EBR und den Arbeitgebern verabschiedet werden, steigt, und EBR bereits in Konsultationen über Gewinnbeteiligung involviert wurden. Wie können diese Aktivitäten, die in einer steigenden Zahl von EBR laufen, mit breiteren Gewerkschaftskampagnen verknüpft werden?

7. Wie „passen“ EBR in den sich entwickelnden Rahmen Europäischer Kollektivvertragsverhandlungen? Ist es angemessen, daß sich EBR-Aktivitäten unabhängig von dem breiteren Rahmen Europäischer Kollektivvertragsverhandlungen entwickeln? Oder ist es notwendig, sie in diesen Rahmen einzubinden und wie könnte das erreicht werden?

8. Wie werden die Beziehungen aussehen zwischen EBR und den Institutionen, die aus der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) heraus entstehen? Einige Europäische Gewerkschaftsverbände und Gewerkschaften meinen, daß es nicht genügend Koordinatoren gibt, um spezielle Verhandlungsgremien für EBR zu organisieren. Wird die Implementation

der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) bedeuten, daß die Ressourcen für die Arbeitnehmerseite noch mehr gestreckt werden?

Kategorien von Probanden

- EBR-Vertreter:** alle Teilnehmer der Befragung (N=409).
- Funktionsträger:** Probanden, die eine Funktion innerhalb des EBR ausüben; in der Regel als Vorsitzender der Arbeitnehmerseite oder als Mitglied des Lenkungsausschusses (N=151).
- EBR-Mitglieder:** Probanden ohne besondere Funktion im EBR (N=258).
- Angelsächsische Unternehmen:** Probanden, die in Unternehmen beschäftigt sind, die ihren Hauptsitz in Großbritannien oder den USA haben (N=89).
- Kontinentaleuropäische Unternehmen:** Probanden aus Unternehmen, die ihren Sitz in Kontinentaleuropa haben (N=308).
- Nordisch:** Dänische, finnische, norwegische und schwedische Probanden (N=88).
- Germanisch-Holländisch:** Österreichische, holländische, deutsche und schweizer Probanden (N=159).
- Südeuropäisch:** Griechische, italienische, portugiesische and spanische Probanden (N=44).
- Französisch-Belgisch:** Probanden aus Belgien, Frankreich und Luxemburg (N=75).
- Anglo-Irisch:** Britische und irische Probanden (N=17).
- Osteuropäisch:** Tschechische, ungarische, polnische, slowakische und slowenische Probanden (N=13).

In den regionalen Kategorien von Probanden sind nur EBR-Vertreter erfaßt, die auch Gewerkschaftsmitglieder sind.

Tabelle 1: **Bewertung der Qualität von Information und Konsultation**

(Alle EBR-Vertreter)

Themenbereich	nicht angespro- chen %	angespro- chen, aber nutzlose Information %	hilfreiche Information, aber keine Konsultation %	hilfreiche Information und Konsultation %
Ökonomische und finanzielle Situation des Unternehmens	7.6	6.4	55.0	31.1
Unternehmensstrategie und Investitionen	8.3	6.4	52.6	32.8
Veränderung von Arbeitsmethoden	37.4	11.0	33.7	17.8
Betriebsschließungen/-verkleinerungen	16.1	11.2	44.5	28.1
Mergers, Übernahmen, Akquisitionen	23.2	6.8	53.3	16.6
Neue Technologiepolitik	42.8	9.3	37.7	10.3
Reorganisation von Produktionsanlagen	41.6	8.1	35.9	14.4
Produktionsverlagerungen	30.8	5.4	43.3	20.5
Beschäftigungsprognosen	29.6	12.0	41.8	16.6
F und E-Politik	34.7	16.1	37.2	12.0
Berufsausbildung	43.3	8.6	31.5	16.6
Chancengleichheit	46.7	8.6	29.8	14.9
Arbeits- und Gesundheitsschutz	33.3	9.0	28.9	28.9
Umweltschutz	38.6	12.5	25.4	23.5
Gewerkschaftsrechte	52.1	13.9	16.4	17.6
Arbeitszeit	54.3	12.7	23.2	9.8
Gewinnbeteiligung	58.7	9.3	19.1	13.0
Elternurlaub	81.7	3.7	9.3	5.4
Sonstige	94.6	1.2	2.2	2.0

Anmerkung: EBR-Vertreter, die Angaben zu "sonstigen" Themen gemacht hatten, wurden gebeten, diese zu konkretisieren. In der Mehrzahl der Fälle ging es um Renten- und Kommunikationsfragen.

Tabelle 2: Wer hat das Thema auf die Tagesordnung gesetzt?

(Alle EBR-Vertreter)

Themenbereich	Management %	Arbeitnehmer- vertreter %	beide %
ökonomische und finanzielle Situation des Unternehmens	32.1	11.4	56.6
Unternehmensstrategie und Investitionen	38.1	17.2	44.7
Veränderung von Arbeitsmethoden	33.3	32.7	34.0
Betriebsschließungen/-verkleinerungen	38.9	34.4	26.8
Mergers, Übernahmen, Akquisitionen	48.1	21.5	30.4
Neue Technologiepolitik	44.7	21.8	33.5
Reorganisation von Produktionsanlagen	49.1	18.7	32.2
Produktionsverlagerungen	43.2	30.9	25.,9
Beschäftigungsprognosen	31.2	39.9	29.0
F und E-Politik	45.7	24.1	30.2
Berufsausbildung	11.4	52.2	36.3
Chancengleichheit	5.7	52.7	41.7
Arbeits- und Gesundheitsschutz	16.1	35.7	48.3
Umweltschutz	24.8	32.1	43.1
Gewerkschaftsrechte	6.9	76.5	16.6
Arbeitszeit	10.0	57.2	32.8
Gewinnbeteiligung	26.6	40.7	32.7
Elternurlaub	6.8	60.9	32.3

Anmerkung: Es wurden jeweils nur die Probanden berücksichtigt, die angegeben hatten, daß der Punkt im EBR überhaupt thematisiert worden ist. Der Wert von 'N' variiert daher zwischen den Themenbereichen.

Tabelle 3: Welches war der wichtigste Themenbereich, der in Ihrem EBR angesprochen wurde?

Themenbereich	alle EBR-Vertreter %
Betriebsschließungen/-verkleinerungen	26.1
Unternehmensstrategie und Investitionen	25.1
ökonomische und finanzielle Situation des Unternehmens	20.0
Mergers, Übernahmen, Akquisitionen	6.1
Produktionsverlagerungen	5.1
Beschäftigungsprognosen	2.3
Veränderungen von Arbeitsmethoden	2.0
Reorganisation von Produktionsanlagen	1.3
Neue Technologiepolitik	0.5
F und E-Politik	0.5
Andere	2.8
Chancengleichheit	2.5
Arbeits- und Gesundheitsschutz	2.3
Gewerkschaftsrechte	1.5
Umweltschutz	0.8
Arbeitszeit	0.8
Gewinnbeteiligung	0.5
Berufsausbildung	/
	N=409

Tabelle 4: Themen, die von der EBR-Tagesordnung ausgeschlossen wurden

	ja %	nein %	Ich weiß nicht %	Wenn ja, war das gerechtfertigt %
Wurde das Thema vom Management aus Gründen der Vertraulichkeit ausgeschlossen?	33.9	47.5	18.6	31.4
War die Begründung, daß es sich um eine nationale Angelegenheit handelte?	41.9	45.4	12.7	29.8

Funktionsträger waren in geringerem Maße als einfache EBR-Mitglieder der Meinung, daß die Entscheidung des Managements, das Thema nicht zuzulassen, gerechtfertigt war. Im Falle der Absetzung aus Vertraulichkeitsgründen hielten 30,6 Prozent der Funktionsträger und 33,8 Prozent der einfachen EBR-Mitglieder die Entscheidung für gerechtfertigt. Beim Themenausluß mit Verweis auf den nationalen Charakter der Angelegenheit waren es 26,2 bzw. 32,6 Prozent.

Tabelle 5: **EBR und Unternehmensrestrukturierung**

327 (80 Prozent) der Probanden gaben an, daß das Management das Unternehmen in den letzten drei Jahren zumindest partiell restrukturiert hat.

	Wann wurde der EBR von der Restrukturierung informiert? %	Wann wurde der EBR zur Restrukturierung konsultiert? %
Bevor die Entscheidung getroffen wurde	24.2	19.9
Bevor die Entscheidung öffentlich bekannt gegeben wurde	37.0	29.7
Nachdem die Entscheidung getroffen wurde	25.7	20.5
Der EBR wurde gar nicht informiert bzw. konsultiert	13.1	30.0
	N=327	N=327

Tabelle 6: **Wie effektiv ist der EBR?****Alle EBR-Vertreter**

	sehr effektiv %	Effektiv %	neutral %	ineffektiv %	sehr ineffektiv %
Als eine Quelle der Information	20.5	56.0	15.5	4.3	3.8
Als Möglichkeit, eine Meinung zu Unternehmensangelegenheiten zu äußern	18.0	50.1	20.8	7.3	3.8
Als eine Prüfstelle für Informationen des Managements	6.8	55.8	25.8	8.3	3.5
Als Konsultationsforum	12.6	43.0	29.4	8.3	6.8
Als Instrument der Einflußnahme auf das Management	0.8	18.3	38.0	27.0	16.0

Tabelle 7: **Wie effektiv ist der EBR** (nach regionaler Herkunft)

	Alle	Funktions- träger	EBR- Mitglie- der	Angel- sächsische Firmen	kontinental- europäische Firmen	nor- disch	deutsch- hollän- disch	südeuro- päsich	franzö- sisch- belgisch	anglo- irisch	osteuro- päisch
Als eine Quelle der Information	3.85	3.92	3.83	3.84	3.85	3.74	3.88	3.89	3.92	3.59	3.92
Als eine Prüfstelle für Informationen des Managements	3.54	3.57	3.52	3.61	3.50	3.59	3.46	3.63	3.60	3.47	3.62
Als Konsultationsforum	3.46	3.51	3.43	3.39	3.48	3.37	3.59	3.59	3.29	2.88	3.77
Als Instrument der Einflußnahme auf das Management	2.61	2.64	2.55	2.59	2.62	2.66	2.57	2.93	2.58	2.18	2.46
Als Möglichkeit, eine Meinung zu Unternehmensangelegenheiten zu äußern	3.71	3.75	3.69	3.80	3.67	3.52	3.72	3.70	3.94	3.88	3.31

Anmerkung: Die Probanden wurden gebeten, ihre Einschätzung auf einer Werteskala zwischen 5 (sehr effektiv) und 1 (sehr ineffektiv) zu verorten. Ein Wert von 3 bedeutet demgemäß „weder effektiv noch ineffektiv“. Die in Tabelle 7 aufgeführten Werte sind die Durchschnittswerte der einzelnen Kategorien von EBR-Vertretern. Ein Durchschnittswert über 3 zeigt an, daß die Mehrheit der EBR-Vertreter der betreffenden Kategorie ihren EBR für effektiv halten, ein Wert unter 3 entsprechend, das EBR mehrheitlich für ineffektiv gehalten wird.

Tabelle 8: **Worin besteht die Rolle des Lenkungsausschusses?**

	EBR-Vertreter %
Vorbereitung der Tagesordnung für das EBR-Plenum	62.3
In der Kommunikation zwischen den EBR-Versammlungen	61.6
Vorbereitung der vorbereitenden (internen) Sitzung	43.8
Information und Konsultation in außerordentlichen Umständen	56.5
Erstellung und Bestätigung von Protokollen des EBR-Plenums	37.7

Wie effektiv ist der Lenkungsausschuss?

	sehr effektiv %	effectiv %	neutral %	ineffektiv %	sehr ineffektiv %
In der Einflußnahme auf die EBR-Agenda	22.5	61.1	13.5	1.0	1.9
In der Kommunikation zwischen den EBR-Sitzungen	26.3	51.3	17.3	4.3	0.7
Als Instrument der Netzwerkbildung unter den Arbeitnehmervetretern	17.0	39.9	27.8	13.1	2.3
In der Erarbeitung hilfreicher und akkurater Protokolle	8.5	38.3	34.0	10.6	8.5
In der schnellen Reaktion auf außergewöhnliche Umstände	10.1	53.7	25.2	9.4	1.7

Tabelle 9: **Kommunikation zwischen den EBR-Versammlungen?****EBR-Mitglieder**

	ca. 1 mal pro Woche %	ca. 1 mal im Monat %	ca. 1 mal in 3 Monaten %	ca. 1 mal in 6 Monaten %	Nie %
Briefe	1.9	3.7	7.4	10.5	76.5
Telefon	8.1	20.8	19.7	7.5	43.9
Fax	1.2	3.7	10.5	11.1	73.5
E-mail	21.9	30.9	24.2	16.9	6.2
Treffen	2.6	5.8	5.8	17.3	68.6

Funktionsträger

	ca. 1 mal pro Woche %	ca. 1 mal im Monat %	ca. 1 mal in 3 Monaten %	ca. 1 mal in 6 Monaten %	Nie %
Briefe	3.7	7.4	15.7	6.5	66.7
Telefon	11.6	24.8	19.0	8.3	36.4
Fax	3.1	13.3	9.2	7.1	67.3
E-mail	27.0	30.2	18.3	20.6	4.0
Treffen	3.6	3.6	15.3	24.3	53.2

Tabelle 10: Unterstützung für EBR-Vertreter und Bewertung ihrer Nützlichkeit (alle EBR-Mitglieder)

Quelle der Unterstützung	Unterstützung erhalten %	Nutzeffekt %
Unterstützung/Information durch nationale Gewerkschaftsbüros	56.7	58.2
Ausbildung in gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen	52.8	56.9
Unterstützung/Information durch lokale Gewerkschaftsbüros	46.5	43.7
Beratung/Unterstützung durch einen Europäischen Industrieverband	29.1	37.8
Ausbildung durch Serviceorganisationen, die mit nationalen Gewerkschaften assoziiert sind	16.9	52.2
Ausbildung durch pan-europäische gewerkschaftliche Serviceorganisationen (ETUCO oder AFETT)	12.5	56.9

Anmerkung: Die Probanden wurden gebeten, die verschiedenen Arten der Unterstützung, die sie erhalten haben, zu spezifizieren und die beiden Formen anzugeben, die sie als die nützlichsten erachten. Der „Nutzeffekt“ drückt den Anteil der Probanden, die die betreffende Form der Unterstützung als die nützlichste bewertet haben, an der Gesamtzahl derjenigen Probanden aus, die diese Form der Unterstützung erhalten haben. Zum Beispiel: 216 EBR-Vertreter gaben an, dass sie eine „Ausbildung in einer gewerkschaftlichen Bildungseinrichtung“ erhalten haben, 123 davon zählten diese zu einer der beiden hilfreichsten Unterstützungsformen. Der „Nutzeffekt“ drückt den Anteil dieser 123 an den insgesamt 216 Probanden aus und beträgt folglich 56,9 Prozent.

Tabelle 11: Zu welchen Themenbereichen ihrer EBR-Arbeit wünschen sie sich mehr Ausbildungsmaßnahmen?

Ausbildungsgebiet	alle EBR-Vertreter %
Arbeitsrecht und industrielle Beziehungen in anderen EU-Mitgliedsländern	52.3
EBR-“best practice”	48.9
Managementpraktiken in anderen EU-Ländern	47.2
Fremdsprachen	45.5
EU-Institutionen und Regelungen	39.6
Informations- und Konsultationsrechte des EBR	38.4
Entwicklung von Kommunikationssystemen	35.7
Analyse von Unternehmensergebnissen und Finanzinformationen	35.7
Andere Gewerkschaften	33.0
Kontaktaufnahme zu EBR-Vertretern in anderen Ländern	20.8
Chancengleichheit	20.8

Anmerkung: Die Probanden wurden gebeten, die drei Gebiete anzugeben, auf denen sie zusätzliche Bildungsangebote am meisten begrüßen würden. Daher addieren sich die Prozentangaben auf mehr als 100 Prozent.

TABLE 12: Welche Punkte sollten bei der Revision der EBR-Richtlinie am vordringlichsten berücksichtigt werden?
(alle EBR-Vertreter)

Issue	Starke Zustimmung %	Zustimmung %	Indifferent %	Ablehnung %	Starke Ablehnung %
Konsultation vor der Implementation operativer Managemententscheidungen	79.0	17.1	2.5	0.7	0.7
Verhandlungs-/Mitbestimmungsrechte zusätzlich zu Informations- und Konsultationsrechten	55.4	33.2	8.9	1.2	1.2
Spezifische Rechte für den EBR im Falle von Unternehmensfusionen oder -übernahmen	55.0	39.4	4.8	/	0.8
Spezifizierte Zeitlimits für Information durch das Management	48.1	41.1	6.5	2.3	2.0
Aufnahme von Ausbildungsmaßnahmen für EBR-Vertreter in die EBR-Richtlinie	48.0	44.6	6.7	/	0.7
Spezifizierte Zeitlimits für Anhörung	42.2	45.0	6.8	2.8	3.3
Bessere Regelungen für Treffen von EBR-Vertretern außerhalb der formalen EBR-Versammlungen	40.0	44.5	13.5	0.5	1.5
Gewährleistung einer formalen Rolle von Gewerkschaften	36.6	36.6	17.7	4.7	4.5
Festschreibung eines Gewerkschaftssitzes im EBR	35.4	34.9	18.3	6.0	5.3
Information zu einem breiteren Themenkatalog	35.4	45.6	16.9	1.3	0.8
Einschluß von Joint Ventures und Franchise-Operationen in den Geltungsbereich der EBR-Richtlinie	34.5	37.8	25.7	1.3	0.8
Ausdehnung des Geltungsbereichs der EBR-Richtlinie auf mehr Unternehmen	26.6	47.6	23.3	1.3	1.3
Mehr Unterstützung bei der Interpretation von Informationen des Managements	23.1	56.0	20.1	/	0.8
Gender-Balance im EBR gemäß der Beschäftigtenstruktur	21.3	30.1	41.8	4.8	2.0

Tabelle 13: Hilft Ihnen die Mitarbeit im EBR in folgender Hinsicht?
(alle EBR-Vertreter)

	sehr effektiv %	effectiv %	neutral %	ineffektiv %	sehr ineffektiv %
Zu verstehen, wie Ihr Unternehmen funktioniert	27.2	58.0	10.9	/	3.8
Diskussionen/Verhandlungen in Ihrer Firma	14.2	60.3	21.7	/	3.7
Bei der Befähigung von Arbeitnehmervertetern, Unternehmensangelegenheiten zu beurteilen	13.5	53.1	27.6	2.0	3.8
Beziehungen zum Management	11.5	56.3	26.5	3.0	2.8
Beim Umgang mit dem Management an Ihrem Arbeitsplatz	7.8	51.0	30.4	3.8	7.0
größere Einflußmöglichkeiten der Arbeiter auf die Arbeit zu sichern	7.5	32.0	47.3	6.8	6.5
Bei der Koordinierung von Gewerkschaftsaktivitäten in ihrem Land	6.8	19.8	50.3	11.8	11.5
Bei der Koordinierung europaweiter Gewerkschaftsaktivitäten	5.8	35.3	39.5	10.3	9.3
Die Beziehungen zu anderen Gewerkschaften zu verbessern	5.0	37.6	39.6	9.7	8.2
Bei der Organisation von Gewerkschaftsaktionen	4.5	26.5	46.5	12.5	10.0
Bei der Mitgliederwerbung für die Gewerkschaft	/	9.4	66.3	12.0	12.2

Tabelle 14: Hilft Ihnen die Mitarbeit im EBR in folgender Hinsicht?

	Alle	Funktio- ns- träger	EBR- Mitglie- der	Angel- sächsische Firmen	kontinental- europäische Firmen	nor- disch	deutsch- hollän- disch	südeuro- päsich	franzö- sisch- belgisch	anglo- irisch	osteuro- päisch
Diskussionen/Verhandlungen in Ihrer Firma	3.81	3.88	3.77	4.33	3.74	3.60	3.97	3.81	3.82	3.71	3.85
Zu verstehen, wie Ihr Unternehmen funktioniert	4.05	4.18	4.00	4.09	4.02	3.88	4.11	4.21	4.14	3.82	3.38
größere Einflußmöglichkeiten der Arbeiter auf die Arbeit zu sichern	3.27	3.29	3.26	3.43	3.24	3.06	3.31	3.53	3.38	3.35	3.00
Beim Umgang mit dem Management an Ihrem Arbeitsplatz	3.49	3.56	3.43	3.63	3.45	3.52	3.36	3.60	3.53	3.29	3.92
Beziehungen zum Management	3.71	3.79	3.68	3.83	3.67	3.70	3.75	3.63	3.70	3.23	3.92
Bei der Befähigung von Arbeitnehmerveteteren, Unternehmensangelegenheiten zu beurteilen	3.71	3.80	3.68	3.72	3.70	3.44	3.87	3.49	3.78	3.65	3.69
Bei der Organisation von gewerkschaftlichen Aktionen	3.03	3.08	3.01	3.09	3.02	2.88	3.16	3.07	3.13	2.88	3.31
Bei der Mitgliederwerbung für die Gewerkschaft	2.73	2.77	2.71	2.76	2.71	2.61	2.85	2.76	2.75	2.94	2.33
In den Beziehungen zu anderen Gewerkschaften	3.21	3.36	3.18	3.28	3.19	2.98	3.35	3.25	3.36	3.47	2.62
Bei der Koordinierung europaweiter Gewerkschaftsaktivitäten	3.18	3.26	3.15	3.21	3.17	3.02	3.25	3.05	3.45	3.41	2.62
Bei der Koordinierung von Gewerkschaftsaktivitäten in ihrem Land	2.99	3.03	2.97	2.72	3.01	3.06	2.95	3.14	3.22	2.88	2.85

Anmerkung: Die Probanden wurden gebeten, ihre Einschätzung auf einer 5-Punkte Skala zu verorten (5: sehr effektiv, 4: effektiv, 3: weder effektiv noch ineffektiv, 2: ineffektiv, 1: sehr ineffektiv). Tabelle 14 gibt die Durchschnittswerte für jede Kategorie von EBR-Vertretern an.

Tabelle 15: EBR und Gemeinsame Texte mit dem Arbeitgeber(Erklärungen, Vereinbarungen)

Die Probanden wurden gefragt, ob die EBR-Vereinbarung, auf deren Grundlage sie agieren, Regelungen für die Verabschiedung von gemeinsamen Texten mit dem Arbeitgeber vorsieht. 110 EBR-Vertreter (26,9 Prozent) gaben an, daß ihre EBR-Vereinbarung eine solche Regelung enthält, 139 (34 Prozent) verneinten die Frage und 160 (39,1 Prozent) wußten nichts davon. Von den 110 erstgenannten haben 104 die Option wahrgenommen und einen gemeinsamen Text verabschiedet. Tabelle 15 zeigt, wie sich die 104 Fälle auf die verschiedenen Themenbereiche verteilen.

	%
Arbeits- und Gesundheitsschutz	63.5
Förderung von Chancengleichheit	44.2
Ausbildung von Skills	40.4
Mobilität der Beschäftigten	31.7
Subcontracting	9.6
Regelungen für Raucher	7.7
Sonstige	17.3
	N=104