

Renate Hakvoort • Rainer Mempel

***Stand der elektronischen
Vernetzung zwischen betrieblichen
Interessenvertretungen im euro-
päischen und internationalen Raum***

Arbeitspapier 3

**Stand der elektronischen Vernetzung
zwischen betrieblichen Interessenvertretungen
im europäischen und internationalen Raum**

Renate Hakvoort

Rainer Mempel

IBAS

Institut für Bildung, Arbeit und Soziales

Blumentalstraße 2

47798 Krefeld

Telefon: 02151-207518

Telefax: 02151-207519

E-Mail: IBAS-Krefeld@t-online.de

Impressum:

Herausgeber:

Hans-Böckler-Stiftung

Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB

Bertha-von-Suttner-Platz 1

40227 Düsseldorf

Telefon: 0211 7778-198

Telefax: 0211 7778-188

E-Mail: Lothar-Kamp@boeckler.de

Redaktion: Lothar Kamp, Leiter der Abteilung Mitbestimmungsförderung

Best.-Nr.: 11003

Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, März 1999

DM 21,00

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	4
1. Einführung	5
1.1 Der Euro-Betriebsrat	5
1.2 Kommunikation und Kommunikationstechnologien	7
1.2.1 Kommunikation	7
1.2.2 Kommunikationstechnologien	7
1.2.3 Kommunikation mit computergestützten Medien	11
2. Zur Aufgaben- und Fragestellung	13
2.1 Ziele der Untersuchung	13
2.2 Methoden der Untersuchung	13
3. Grundlegende Thesen und Annahmen	15
4. Die Nutzung computer-basierter Kommunikation bei der Arbeit der EBR	17
4.1 Zur Auswahl der Fälle	17
4.2 Ergebnisse der telefonischen Interviews	18
4.2.1 Kommunikationsstrukturen im Konzern	18
4.2.2 Kommunikation im EBR	18
4.3 Ergänzende Gespräche mit Gewerkschaften	20
4.4 Fallbeispiele	21
4.4.1 Fallbeispiel Bosch	21
4.4.2 Fallbeispiel Ericsson	22
4.4.3 Fallbeispiel Veba	23
4.5 Angefragte Hilfestellungen für die EBR-Arbeit	25
4.6 Bewertung der Ergebnisse und Schlußfolgerungen	26
5. Herausforderungen und offene Fragen für die transnationale Arbeit europäischer Interessenvertretungen	35
Literaturverzeichnis	43
Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	45

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AR	Aufsichtsrat
ArbG	Arbeitsgericht
Aufl.	Auflage
BAG	Bundesarbeitsgericht
Bd.	Band
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BR	Betriebsrat
d.h.	das heißt
DFÜ	Datenfernübertragung
EBR	Europäischer Betriebsrat
EBRG	Euro-Betriebsräte Gesetz
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
EIRO	European Industrial Relations Observatory
EMB	Europäischer Metallgewerkschaftsverband
EU	Europäische Union
GBR	Gesamtbetriebsrat
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
Hg.	Herausgeber
HTML	Hypertext-Markup-Language
HTTP	Hypertext-Transfer-Protocol
ICEM	International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
KBR	Konzernbetriebsrat
LAN	Local-Area-Network
MAN	Metropolitan Area Network
Sog.	Sogenannt
TCP/IP	Transport Control Protocol/Internet Protocol
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung
WWW	World Wide Web

1. Einführung

Im Zeitalter elektronischer Vernetzung mit den Veränderungen Schritt zu halten, bedarf einiger Anstrengungen. Die computergestützten Medien prägen zunehmend die Lebensbereiche und verändern insbesondere die Erwerbsarbeit. Gleichzeitig beeinflusst die wachsende Internationalisierung der Konzerne und Unternehmen die Rahmenbedingungen für die Erwerbsarbeit und die betrieblichen Interessenvertretungen. Angesichts dieser Entwicklungen will die vorliegende Veröffentlichung die Frage beantworten helfen, wie weit die elektronische Vernetzung zwischen betrieblichen Interessenvertretungen im europäischen und internationalen Raum bereits entwickelt ist.

Exemplarisch wird die Arbeit von Euro-Betriebsräten (EBR) betrachtet, weil für ihre Bildung und Arbeit eine rechtliche Grundlage besteht. An der Arbeit der EBR können Arbeitnehmervertreter aus Drittstaaten beteiligt sein, so daß auch Internationalität über Europa hinaus gegeben ist.

Die vorliegende Untersuchung wird sich in zweifacher Hinsicht um den Stand der elektronischen Vernetzung (Internet/Intranet) kümmern: Es wird der Frage nachgegangen, unter welchen Bedingungen Europäische Betriebsräte im transnationalen Raum ihre Kommunikation untereinander organisieren, und anschließend aus diesem Blickwinkel reflektiert, inwiefern sie computergestützte Medien für ihre Kommunikation einsetzen bzw. ob sie grundsätzlich diesen elektronischen Medien eine Relevanz für ihre Arbeit einräumen.

1.1 Der Euro-Betriebsrat

Die zunehmende Internationalisierung der Unternehmen und Konzerne führt dazu, daß heute jeder fünfte Arbeitnehmer bei einem multinationalen Konzern beschäftigt ist.¹ Gleichzeitig greift die Interessenvertretung der Arbeitnehmer bei transnational tätigen Unternehmen kaum noch. In den Unternehmens- und Konzernleitungen gilt das jeweilige nationale Arbeitsrecht; die außerhalb des Landes der Konzernzentrale tätigen Belegschaften müssen nicht einmal über sie betreffende Entscheidungen informiert werden. Hat die Konzernleitung in Großbritannien beispielsweise die Stilllegung einer deutschen Niederlassung beschlossen, kann zwar am Ort über einen Interessenausgleich und Sozialplan verhandelt werden, die Entscheidungsträger aber werden dabei nicht auftauchen. Somit bleibt den Arbeitnehmervertretungen nur eine Begrenzung der Folgeschäden, die Entscheidung selbst können sie wenig oder gar nicht beeinflussen.²

Zwar wurden bereits in den 70er Jahren im Zusammenhang mit der Europäischen Aktiengesellschaft erste Überlegungen über eine grenzüberschreitende Interessenvertretung angestellt, doch erst mit dem Maastrichter Vertrag, einschließlich des Abkommens über die Sozialpolitik (am 1. 11. 1993 in Kraft getreten), wurde die Grundlage für eine Internationalisierung der Interessenvertretung geschaffen. Dort ist vorgesehen, daß die Mitgliedsstaaten (ohne Großbritannien)³ Richtlinien zu weiteren Bereichen der Sozialpolitik erlassen können.

1 Nach Angaben des World Investment Reports 1994 der Welthandelskonferenz UNCTAD.

2 Dies gilt im übrigen auch für Konzerne mit Sitz in Deutschland und deren Entscheidungen zu deutschen Standorten.

3 Mit der Richtlinie des EU-Rates vom 15.12.97 trat auch Großbritannien dem Abkommen bei, so daß heute auch dort eine rechtliche Grundlage zur Bildung von Euro-Betriebsräten besteht; damit sind die Arbeitnehmervertretungen nicht weiter auf „good-will“ angewiesen. Vgl. hierzu Kunz, Olaf (1998): Europäische Betriebsräte auch in Großbritannien – Zur Erweiterung der EBR-Richtlinie. In: Arbeitsrecht im Betrieb 4/98, S. 185-187.

Davon machte die EU-Kommission mit der Richtlinie „Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen“ Gebrauch, die am 22. 9. 1994 verabschiedet wurde. Sie sieht vor, daß sie innerhalb von zwei Jahren in nationale Gesetze umzusetzen ist und daß neben und in Ergänzung der nationalen Systeme Europäische Betriebsräte zu errichten sind. Das deutsche Gesetz über Europäische Betriebsräte EBRG vom 18. 10. 1996 sieht folgendes vor:

- ▶ „Zur Stärkung des Rechts auf grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen werden Europäische Betriebsräte oder Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vereinbart.“⁴
- ▶ Zwischen einem sog. Verhandlungsgremium und der sog. zentralen Leitung soll eine Vereinbarung über eine grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ausgehandelt werden.
- ▶ Diese schriftliche Vereinbarung soll u.a. die Häufigkeit und Dauer der Sitzungen, die Zuständigkeit und Aufgaben des EBR regeln.
- ▶ Verweigert die zentrale Leitung die Verhandlung oder kommt innerhalb von drei Jahren nach Verhandlungsbeginn keine Vereinbarung zustande, wird ein EBR kraft Gesetz gebildet.

Mit der EBR-Richtlinie der EU wurden die Rechte der Arbeitnehmer-Vertretungen in transnational tätigen Unternehmen durch Anhörung, Konsultation und Dialog verbessert. Vom Begriff der deutschen Betriebsräte sind die EBR aber deutlich zu trennen, weil ihnen echte Mitbestimmungs- und/oder Vetorechte fehlen.

In den EBR treffen die unterschiedlichen Traditionen der Arbeitsbeziehungen und der ideologischen Einstellungen zur Entwicklung der (Arbeits-)Gesellschaft zusammen und werden damit eingebettet in einen europäischen Zusammenhang.

Historisch gewachsene Traditionen der Arbeitsbeziehungen können in den folgenden drei Modellen skizziert werden:⁵

- a) Das sog. „deutsche Modell“, welches in Deutschland, Österreich und mit Abstrichen für die skandinavischen Länder gilt. Basis dieses Modells sind die formale politische Neutralität der Sozialpartner gegenüber dem Staat, die Tarifautonomie; es beinhaltet gesetzlich geregelte Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretungen unter dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit.
- b) Das sog. französische Modell besteht in Frankreich, Spanien, Italien, Portugal und zum Teil in Griechenland. Es ist ein konfliktorientiertes Modell mit politisch ausgerichteten Gewerkschaften, die zwar wenige Mitglieder organisieren, dafür aber zum Teil hohen gesellschaftlichen Einfluß haben. Der Staat wirkt unmittelbar auf Arbeitsbeziehungen und Lohnpolitik ein. Arbeitnehmervertretungen sind gesetzlich gesichert, haben jedoch meist nur Informationsrechte. Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft wird insofern abgelehnt, als damit eine Mitverantwortung für unternehmerisches Handeln verbunden ist.
- c) Das sog. angelsächsische Modell in Großbritannien und weitestgehend in Irland beruht auf verhandlungsorientierten Arbeitsbeziehungen, die aus dem common law abgeleitet sind. Unter der Thatcher-Regierung hat eine Verrechtlichung stattgefunden, betriebliche Vertretungen sind aber immer noch freiwillige Einrichtungen.

4 Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) vom 28.10.1996; BGBl I S. 1548, berichtigt S. 2022, § 1 Abs. 1 Satz 1.

5 Vgl. Lecher, Wolfgang (1998): Auf dem Weg zu europäischen Arbeitsbeziehungen? Das Beispiel der Euro-Betriebsräte. In: WSI-Mitteilungen 4/1998, Düsseldorf, S. 258-263.

Somit hängt die Arbeitsweise und Schwerpunktsetzung der betrieblichen Interessenvertretungen in den einzelnen europäischen Ländern von den Strukturen und rechtlichen Rahmenbedingungen der jeweiligen Arbeitsbeziehungen ab.⁶ Informations- und Konsultationsmöglichkeiten werden je nach Tradition unterschiedlich gelöst. Die strategische Bedeutung von Informationen wird aus diesen Gründen unterschiedlich bewertet. So arbeiten z.B. nicht alle Betriebsräte mit wirtschaftlichen Kennzahlen, weil sie aus der Tradition ihrer industriellen Beziehungen deren Bedeutung als unwichtig einstufen. Ein anderes Beispiel ist der Arbeitsschutz: in Großbritannien unterliegt er nicht der Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretung, sondern ist dem safety health service zugeordnet.

Die Arbeit der EBR, insbesondere wenn es zu abgestimmten Aktionen kommen soll, setzt Kommunikation voraus. Dies gilt ebenso für die jährliche Unterrichtung/Konsultation und deren Vorbereitung wie für laufende Kontakte. Die transnationale Kommunikation bedarf bestimmter Medien, die der Überbrückung räumlicher Entfernungen dienen. Inwiefern elektronische Vernetzung dazu einen Beitrag leistet bzw. leisten kann, soll im folgenden untersucht werden. Dazu sollen aber zunächst die Begriffe der Kommunikation und der Kommunikationstechnologien näher betrachtet werden.

1.2 Kommunikation und Kommunikationstechnologien

1.2.1 Kommunikation

Kommunikation wird geprägt durch einen Austausch an Informationen und durch den Versuch der wechselseitigen Beeinflussung und Steuerung. Dabei spielen nicht nur Inhalte sondern auch die Beziehungen zwischen den Kommunizierenden eine Rolle.

Im Prinzip geht es bei Kommunikation um ihr Gelingen – um Verständigung, und zwar so, daß Inhalte und Handlungen im Moment der Kommunikation von den Beteiligten in gleicher Weise interpretiert werden.⁷ Diese „identische Interpretation“ scheint nahezu unmöglich, selbst wenn Menschen gleicher sozialer oder kultureller Herkunft oder gleicher Interessenlagen miteinander kommunizieren. Dieses Verständigungsproblem besteht erst recht bei Menschen unterschiedlicher kultureller und sozialer Herkunft. Dieser Hinweis soll verdeutlichen, daß Kommunikation von Grund auf mit Problemen und Schwierigkeiten behaftet ist.

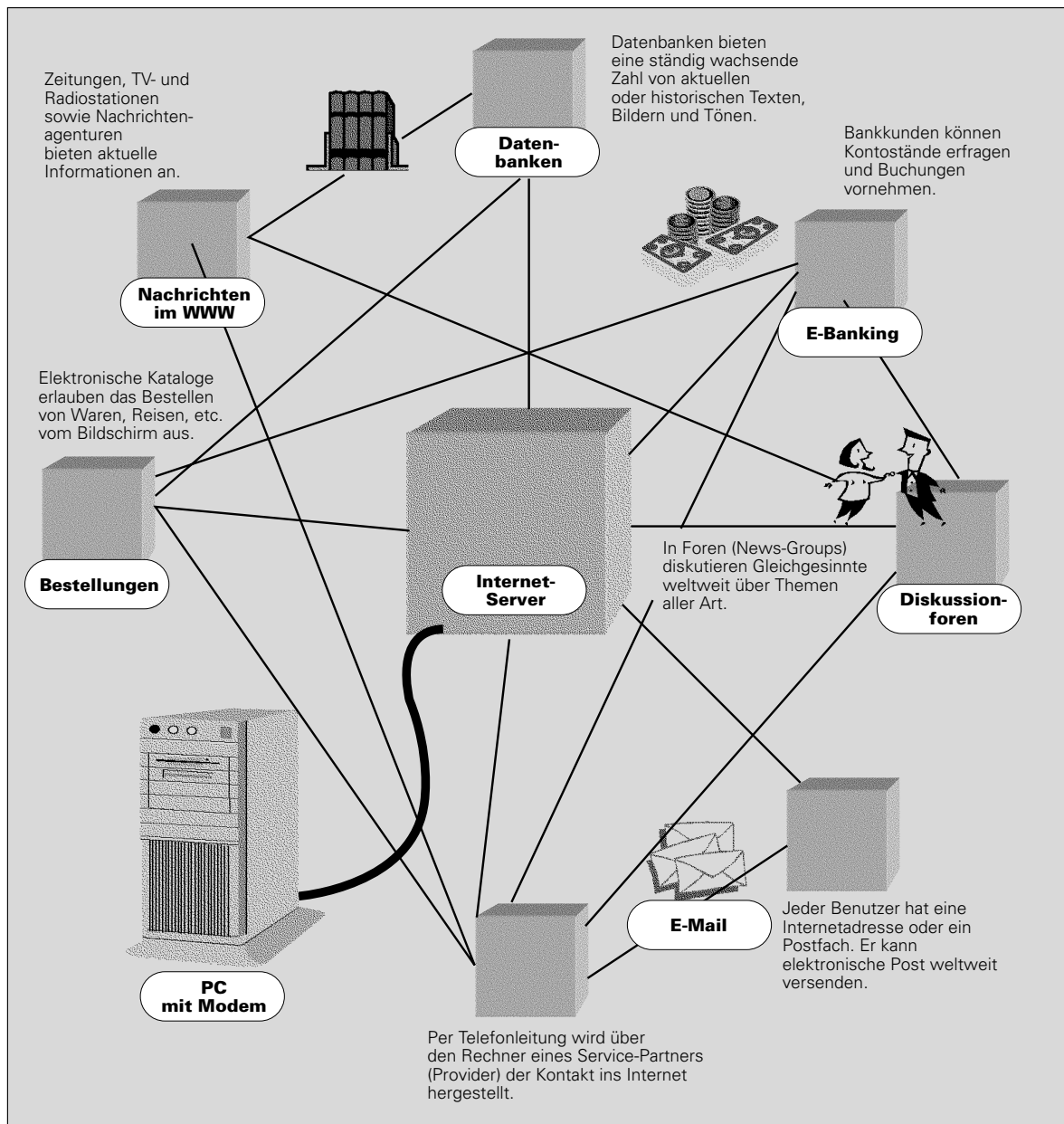
1.2.2 Kommunikationstechnologien

Ausgangspunkt der Auseinandersetzungen um neue computergestützte Informations- und Kommunikationsmedien ist das Internet, welches in einfachen Worten ein weltweit vernetztes System von Computern ist. Trotz unterschiedlicher technischer Grundausstattung erfolgt die digitale Datenübertragung über bestehende Telefonnetze, Funk oder Satelliten. Dabei ist von Bedeutung, daß einheitliche internationale Standards (Internet-Protocol; HTML-Protokolle) gesetzt worden sind, damit trotz unterschiedlicher Hard- und Software, Informationen und Nachrichten ausgetauscht werden können. Der lokale Anwender benötigt für die Nutzung des Internets einen PC, ein Modem bzw. ISDN-Karte und die entsprechende Kommunikationssoftware zur Datenübertragung bzw. den Zugang zu speziellen Internet-Diensten, wie z.B. dem elektronischen Postversand (E-Mail), dem World Wide Web (www) für Recherchedienste und Informationsbeschaffung oder Diskussionsforen mit

6 Vgl. Marginson, Paul (1998): Arbeitsbeziehungen und Europäische Betriebsräte in Großbritannien. In: WSI-Mitteilungen 4/98, S. 267-268.

7 Vgl. Burkart, R. (1995): Kommunikationswissenschaft. Wien, Köln, Weimar, S. 79.

sog. Chat-Programmen. Professionelle Online-Anbieter unterstützen die Informationsverarbeitung bzw. stellen eigene Informationsdienste zur Verfügung. Im folgenden Schaubild werden die Möglichkeiten des Internets dargestellt:



Eine Anwendung im Internet ist der bereits erwähnte multimediale Dienst „World Wide Web“, der in den letzten fünf Jahren Anstoß für viele Unternehmen war, die eigenen Informations- und Kommunikationsstrukturen auf der Basis computergestützter Kommunikationsmedien zu reorganisieren. Internetlösungen sind dabei Leitbilder zukünftiger Technikanwendungen.

Zur internen Firmenkommunikation werden auf den Grundprinzipien des Internets aufbauende Intranets installiert. „Es werden TCP/IP basierende Netze in den Firmen aufgebaut, und die wichtigsten auf das Internet basierende Dienste werden den Mitarbeitern zur internen Nutzung zur Verfügung gestellt, um den Informationsfluß

in der Firma zu optimieren. Es erfolgt somit ein Transfer der großen Internetwelt in die Firmenstruktur.“⁸ Die Vernetzung zu einem Intranet kann räumlich ausschließlich für einen Betrieb erfolgen oder für mehrere Betriebe in einem Unternehmen, auch länderübergreifend.

Potentiale eines Intranet

Technische Merkmale	Offene Standards/Protokolle (z. B. TCP/IP, HTML).
Zugangsberechtigung	Differenzierter Nutzungszugang zu den Datenbeständen ist möglich.
Interne Netze	Vernetzung im Unternehmen/Konzern (z. B. Zugang für alle MitarbeiterInnen).
Interne Netze plus	Vernetzung zu Kunden (dann spricht man von Extranet).
Anwendungen	z. B. gleichzeitige Nutzung und Bearbeitung von Datenbeständen – Kontrolle und Steuerung von betriebsinternen Kommunikationsabläufen – elektronischer Postversand – Informationsverbreitung durch „virtuelle schwarze Bretter“ – Diskussionsforen.

Die Koppelung an externe Dienste im Internet ist möglich, aber keine technische Voraussetzung. Entsprechender Datenschutz und Sicherheitsvorkehrungen ermöglichen den getrennten Zugang zu den internen Intranet- bzw. den Internet-Daten. Dort, wo Unternehmen die technische Ausstattung von Internet Providern (Backbone-Provider) nutzen, und der Datenverkehr über die Leitungen dieser Provider verläuft, spricht man von Virtual Private Network (VPN). Der Vorteil liegt in den geringen Kosten für den Datentransfer. Wichtig zu erwähnen ist jedoch, daß diese Lösung nicht identisch mit dem Internet ist.

Die Dienste und Serviceangebote dieser „neuen computergestützten Medien“ können nicht bis in Detail beschrieben werden, die wichtigsten seien in folgender Abbildung nur kurz genannt, wobei die Vernetzung in geschlossenen Mailbox-Netzwerken hier nicht einbezogen wird, da die Intranets und Internet-basierten Netzwerke in diesem Zusammenhang bedeutsamer sind.

8 Peters, Thomas (1997): Internet/Intranet – Trends in der Firmenkommunikation. HBV-Fachveranstaltung am 22.04.1997 zum Thema: Datentransfer international: Entwicklungstrends – Datenschutz – Gestaltung und Mitbestimmung. Unveröffentlichtes Dokument.

Technologie	Private-Net	IntraNet	InterNet
Kommunikationsmöglichkeiten	Computer bzw. vernetzte PCs in Büros, die aber nicht per Modem, ISDN-Karte Außenkontakte haben	Geschlossenes Netzwerk in einem Unternehmen	Offenes Netzwerk weltweiter PC-Netze
<ul style="list-style-type: none"> ▶ E-Mail Elektronische Verschickung von Nachrichten ▶ Versand von Dateien, z.B. Grafiken ▶ Nutzung gemeinsamer Datenbanken ▶ Faxen 	Ja, allerdings nur innerhalb der vernetzten PC, z.B. per Ethernet-Kabel	Ja, meistens im geschlossenen internen System, allerdings auch technischen Zugang nach außen möglich	Ja, weltweit über Dienste wie WWW, FTP, Telnet
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Recherche in Datenbanken 	Interne Datenpools oder per CD-Rom	Interne Datenpools in einem Unternehmen, auch an unterschiedlichen Standorten	WWW/Telnet: Zugang zu allen angebotenen Datenbanken
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Videokonferenzen weltweit (ortsunabhängig) Videodienste⁹ 	nein	Ja, meistens im geschlossenen Unternehmensverbund	Ja, weltweit (bestimmte Software und Hardware erforderlich)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Telefondienste 	nein	Ja (z.B. Inhouse-Verkabelungen, eigenes Gateway)	Ja, z.B. Festnetz-Internet-Festnetz-System ¹⁰
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Chaten weltweit, ortsunabhängig 	I.d.R. nicht, jedoch mit Software technisch möglich, nur intern	Ja, geschlossen im Firmennetz. Öffentlicher Zugang kann installiert werden	Ja, mit IRC-Programm – allgemein üblich mit mehreren Nutzern
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Schriftliche Diskurse in Netzforen, weltweit 	nein	organisationsintern	Ja

9 Urbanczyk, Markus (1998): Bilder per Post. In: Internet Professionell, S. 45 – 47.

10 Hoff, Alexander; Urbanczyk, Markus (1998): Weltweit zum Internet-Tarif. In: Internet Professional, 5/98, S. 52 – 54.

1.2.3 Kommunikation mit computergestützten Medien

In der vorliegenden Arbeit geht es vorwiegend um die Kommunikation bzw. elektronische Vernetzung per Intranet, Internet, E-Mail. Diese Technologien werden zusammengefaßt unter den Begriff der computergestützten Kommunikationsmedien.

Durch Kommunikation werden Inhalte vermittelt und Beziehungen gestiftet. Jede Mitteilung enthält neben dem Inhalt (was wird gesagt?) einen Hinweis darauf, wie es gemeint ist. In jede Kommunikation geht eine Definition der Beziehung zum anderen ein; sie wird u.a. durch Gesichtsausdruck, Gesten, Blickbewegung etc. ausgedrückt. Diese Bestandteile der Kommunikation lassen sich mit computergestützten Medien nicht übermitteln, so daß sich die Beziehungsebene der Kommunikation eigentlich nicht herstellen läßt.

„Face-to-face-Beziehungen werden durch echtzeitliche Interfacesituationen ergänzt, eventuell sogar überlagert. Dies erfordert Gewöhnung an Anonymität gegenüber einem Kommunikationsverständnis, das idealtypisch von seh- und erkennbaren Schwächen und Stärken des menschlichen Gegenübers ausgeht. In den digitalen interaktiven Rahmenbedingungen kann man nicht „in echt“ oder trügerisch auf diese feinen angesichtigen Unterschiede eingehen, sondern muß eine Kultur der anonymen Zusicherung entwickeln.“¹¹

Die computergestützte Kommunikation erfolgt mittels einer Technik, die eine Verbreitung von Mitteilungen mit hoher Geschwindigkeit erlaubt. Die „Schnelligkeit“ einer solchen Kommunikation hat Auswirkungen auf die Qualität der Nachricht hinsichtlich ihrer Form (Rechtschreibung, Länge ...) und ihrer Inhalte (Sender begnügen sich mit dem – aus ihrer Sicht – Nötigsten). Auch dieses Verhalten kann Verständigung verhindern und zu Fehlinterpretationen führen.

Kommunikation und Verständigung sind Prozesse, in denen eine ständige wechselseitige „Kontrolle“ möglich ist. Diese Prozesse scheinen am günstigsten bei einer face-to-face-Kommunikation, also bei Gesprächsrunden, Sitzungen usw., ablaufen zu können. Die Schwäche von computergestützter Kommunikation liegt gerade in diesen Punkten.

Wenn Verständigung im Sinne einer „identischen Interpretation“ das Ziel von Kommunikation ist, stellt sich für die Kommunikation zwischen Euro-Betriebsräten die Frage, wie Absprachen und Vereinbarungen etc. gemeinsam getroffen werden können. Desweiteren wäre zu klären, wie computergestützte Kommunikationsmedien transnationale Zusammenarbeit unterstützen können.

11 Faßler, Manfred (1997): Was ist Kommunikation? München, S. 129.

2 Zur Aufgaben- und Fragestellung

Mit dem Ziel, Vorstellungen einer optimierten (Zusammen-)Arbeit der EBR zu entwickeln, sollen die oben beschriebenen Aspekte der internationalen Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen zusammengeführt werden mit Fragen der gelingenden Kommunikation.

Unter welchen Bedingungen computergestützte Kommunikation zwischen den EBR stattfindet, zu welchen Zwecken und in welchem Umfang sie sinnvoll eingesetzt wird, und welche Potentiale in den computergestützten Informations- und Kommunikationsmedien zugunsten der EBR-Arbeit enthalten sind, soll untersucht werden.

2.1 Ziele der Untersuchung

Der Stand der elektronischen Vernetzung (computergestützten Kommunikation) von Betriebsräten in transnationalen Unternehmen, insbesondere die Fragen nach dem Einsatz und den Möglichkeiten von E-Mail, Internet oder Intranet als Hilfsmittel für die Arbeit der EBR, stehen im Vordergrund der Untersuchung. Im Zusammenhang mit dieser Bestandsaufnahme werden die Erwartungen der Euro-Betriebsräte an computergestützte Vernetzung sowie an Unterstützungen erfragt und reflektiert.

2.2 Methoden der Untersuchung

Die vorliegende Arbeit ist Bestandteil kleinerer Forschungsarbeiten der Abteilung Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, die zur Zeit dabei ist, eine Sammlung von Fallbeispielen zum Thema „Elektronische Vernetzung zwischen betrieblichen Interessenvertretungen im europäischen und internationalen Raum“ vorzubereiten. Von daher wurden einige deutsche Unternehmen unterschiedlicher Branchen, für die erwartet wurde, daß die Betriebsräte sich mit Fragen computergestützter Kommunikation auseinandergesetzt haben, nach dem Zufallsprinzip ausgewählt.

In telefonischen Interviews wurden Euro-Betriebsräte nach ihren praktischen Erfahrungen mit elektronischer PC-Vernetzung befragt. Sie wurden vorher über dieses Vorhaben informiert und erhielten zur Vorbereitung des Interviews einen Fragenkatalog. Die Ergebnisse ausgewählter Interviews wurden als Fallbeispiele aufgearbeitet.

Zu einem späteren Zeitpunkt werden noch mit ausgewählten Euro-Betriebsräten qualitative Interviews (face-to-face-Gespräche) geführt, die der Vertiefung bestimmter Fragen und der Überprüfung der bisherigen Ergebnisse dienen sollen. Ergänzend wurde mit Vertretern der Gewerkschaften IG BCE, IG Metall, IG BAU und der NGG Gespräche geführt, durch die die Begleitung der Euro-Betriebsräte durch die zuständigen Gewerkschaften deutlich werden sollte.

Alle Interviews und Gespräche wurden anhand eines Gesprächsleitfadens durchgeführt, welcher im Anhang dokumentiert ist. Die Gesprächsprotokolle wurden ausgewertet und anschließend Kernaussagen herausgefiltert, um unterschiedliche Praxisformen zu beschreiben. Die so erarbeiteten Ergebnisse werden vor dem Hintergrund der Arbeitsthese reflektiert (Vgl. Kap. 3). Handlungsempfehlungen werden als Bestandteil der Untersuchung zum Schluß vorgestellt.

3 Grundlegende Thesen und Annahmen

Bevor die Ergebnisse und Fallbeispiele eingehender erörtert werden, sollen Thesen vorgestellt werden, die eine Arbeitsgrundlage für die Konzeption der Untersuchung sowie für die Erstellung des Gesprächsleitfadens waren.

- 1) Kommunikationstechnologien sind nur Hilfsmittel für eine Kommunikation, die ohnehin – wenn auch unter anderen Bedingungen – stattgefunden hätte.
- 2) Für transnationale Kommunikation der EBR bestehen Kommunikationsbarrieren an sich: Nationale und politische Identitäten sowie unterschiedliche Sozialisierungen bilden Schranken zwischen den Kulturen. Herkunft, Vorbildung aber auch die Legitimation der EBR-Mitglieder erschweren die Qualität der Sitzungen. Hinzu kommt, daß die Arbeitnehmervertreter wenig voneinander wissen und geringe Kenntnisse von den täglichen Lebensbedingungen und rechtlichen Rahmenbedingungen der Länder haben. Insbesondere die Bedeutung und Hintergründe der industriellen Beziehungen in anderen Ländern sind weitgehend unbekannt. Das verstärkt Vorbehalte und Mißtrauen. Voraussetzung für eine Annäherung an „identische Interpretation“ dürften Kenntnisse voneinander und übereinander sein. Erst wenn Hintergründe der Arbeitsbeziehungen und der gewerkschaftlichen Strukturen des ausländischen Kollegen zumindest grob bekannt sind, können Kommunikation und deren Inhalte interpretiert werden.
Die möglicherweise entstehende Datenfülle und die unterschiedlichen nationalen Bedeutungen der Informationen müssen gemeinsam bewältigt bzw. geklärt werden.
- 3) Es muß auch Kommunikation über Kommunikation stattfinden; bereits dies kann ein schwieriger Aushandlungsprozeß sein, weil unterschiedliche
 - a) Interessen und
 - b) technische Ausstattungen vorhanden sind.Kommunikation über Kommunikation müßte auf einer übergeordneten Reflektionsebene in einem Rahmen stattfinden, der eine kooperative Bereitschaft zur Verständigung erlaubt.
- 4) Kommunikation muß kontinuierlich sein, sie darf sich nicht nur auf Sitzungen beschränken. Dies hat sowohl taktische als auch sozialpsychologische Bedeutung. Computergestützte Informations- und Kommunikationsmedien können helfen, in sitzungsfreien Zeiten Kontakte zu knüpfen oder aufrecht zu erhalten. E-Mail ist – technisch betrachtet – ein Mittel zur „schnellen Kommunikation“ bzw. zum Informationsaustausch und unterstützt die Kontinuität der Kommunikation.
- 5) Zeitmanagement und Arbeitsorganisation der Arbeitnehmervertretungen können transnationale Kontakte/Kommunikation erschweren oder erleichtern. Dort, wo nach eigenem Empfinden Arbeitnehmervertreter sehr mit nationalen betrieblichen Problemen beschäftigt und z.T. überfordert sind, fehlt nach ihrer subjektiven Einschätzung Zeit. Die Probleme und Themen des eigenen Standortes und Fragen der nationalen Konzernebene haben Vorrang vor Fragen der EBR-Arbeit und erst recht vor der Auseinandersetzung mit neuen Medien und deren Potentialen.
- 6) Die PC-Technik ist vielfach nicht in den Alltag der Betriebsräte integriert und dient somit im unzureichenden Maße als Hilfsmittel für die Verarbeitung von Informationen, der Kommunikation untereinander und der

Unterstützung für Diskussionen im EBR. Die Nutzung von E-Mail/Internet ist oft vom persönlichen Einsatz und Engagement Einzelner abhängig. Erst deren Einstieg bewirkt die intensivere Nutzung für die Arbeitnehmer-Vertretung. Dort, wo nur vereinzelte „Technik-Freaks“ die elektronische Vernetzung im EBR nutzen, entstehen Abhängigkeiten und Hierarchien.

- 7) Kenntnisse *über* und Ausstattung *mit* neue/n Kommunikationstechnologien sind unzureichend und nicht einheitlich.

Die Kompatibilität der Technologien ist oft nicht gegeben.

Internet, Intranet und E-Mail spielen bei der Betriebsratsarbeit wegen

a) mangelnden Anwendungswissens und

b) technischer Ausstattung

eine untergeordnete Rolle.

Viele Betriebsräte in deutschen Betrieben sind für die Nutzung von E-Mail technisch noch nicht gerüstet; gleichzeitig sind ausländische Standorte und deren Arbeitnehmervertretungen technisch mangelhaft ausgerüstet. Ausländischen Arbeitnehmervertretungen stehen z.T. nicht einmal Telefon und Fax zur Verfügung.¹²

- 8) Durchsetzungsfähigkeit der Betriebsräte und Einstellungen der Konzernleitungen zu Interessenvertretungen sowie modernen Technologien spielen eine wichtige Rolle bei der Nutzung von PC und E-Mail im Betriebsratsbüro.

Nach dem deutschen BetrVG und der Rechtsprechung hat der Betriebsrat Anspruch auf Kommunikationsmittel, die vom Arbeitgeber zu finanzieren sind.¹³ Nach dem Prinzip der „Waffengleichheit“ richtet sich die Ausstattung des deutschen Betriebsrates nach dem unternehmensüblichen Standard.¹⁴ Nutzt der Arbeitgeber computergestützte Kommunikation, so müssen sich die Zugangsmöglichkeiten des Betriebsrates daran bemessen, das bedeutet, daß neben eigenen Seiten in Unternehmenspublikationen auch das Versenden und Empfangen von Informationen in unternehmenseigenen Netzen möglich sein muß.

Somit gilt für Konzerne, die im Bereich von Informations- und Kommunikationstechnologien tätig sind und innerhalb des eigenen Konzerns mit den Geschäftsführungen und Mitarbeitern mit Hilfe computergestützter Vernetzung kommunizieren, daß auch der Betriebsrat ungehinderten (und unzensierten) Zugang zum Intranet haben sollte. Daß dies nicht immer so ist, zeigte der Fall der Firma Siemens-Nixdorf in Paderborn. Hier wollte der Arbeitgeber dem Betriebsrat nicht gestatten, eigene elektronische schwarze Bretter zu gestalten.¹⁵

Was juristisch in der Frage der Waffengleichheit angedeutet wird, zeigt sich praktisch unter den Aspekten „Branche“ und „Konzerngröße“.

Die Nutzung von computergestützten Kommunikationsmedien ist für die Beschäftigten in der Telekommunikationsbranche und damit auch für ihre betrieblichen Interessenvertretungen selbstverständlich. Je größer der Konzern, umso eher werden intern entsprechende Medien verwendet.

- 9) Die gewerkschaftliche Unterstützung vor Ort spielt eine Rolle. Gewerkschaftssekretäre tragen in ihrer Rolle als Multiplikatoren ihre Kenntnisse und Einstellungen zu computergestützten Kommunikationsmedien weiter.

12 Vgl. Franz, Hans-Werner (1996): Nutzung und Nutzungsmöglichkeiten von elektronischen Netzen durch Betriebsräte in transnationalen Unternehmen. Eine Bestandsaufnahme. Explorative Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Dortmund, S. 5-7. Unveröffentlichtes Dokument.

13 Vgl. BAG vom 11.3.1998, Az. 7 ABR 59/96.

14 Kreuder, Thomas (1997): Denken darf man alles, aber ... In: Mitbestimmung 2/97. Düsseldorf, S. 30-32.

15 Vgl. zum Urteil des ArbG Paderborn Klebe, Thomas; Wedde, Peter (1998): § 40 Abs. 2 BetrVG. Anspruch auf Nutzung des Intranets. In: Arbeitsrecht im Betrieb 5/98. Köln, S. 282-285.

4 Die Nutzung von computergestützter Kommunikation bei der Arbeit der Euro-Betriebsräte

4.1 Zur Auswahl der Fälle

Allgemeines

Telefonisch befragt wurden Mitglieder von Euro-Betriebsräten anhand eines teilstandardisierten Fragebogens (s. Anhang). Die betreffenden Konzerne gehören folgenden Branchen an:

- ▶ Elektronik, Kommunikation,
- ▶ Chemie,
- ▶ Banken, Versicherungen,
- ▶ Automobile; Maschinen- und Anlagenbau,
- ▶ Stahlerzeugung,
- ▶ Medien/Verlag,
- ▶ Transport.

Die Konzerne sind alle weltweit organisiert und tätig, der größte Teil der Beschäftigten befindet sich in Europa. Die meisten Euro-Betriebsräte in den gemeinschaftsweiten Unternehmen wurden auf Grundlage freiwilliger Vereinbarungen vor dem 22.9.1996 gebildet. Funktionen und Rechte sind den EBR nach dem EBRG sehr ähnlich; die Titel der Gremien sehr unterschiedlich: Euro-Dialog; Europa-Forum etc.

Möglich ist, daß nicht ein EBR auf der Ebene des Gesamtkonzerns gebildet wurde, sondern mehrere EBR entlang der Sparten.¹⁶ Die Koordination der Sparten-EBR übernimmt der Konzernbetriebsrat.

Die vereinbarten Möglichkeiten der EBR gehen nicht über die gesetzlichen Regelungen hinaus und bleiben beschränkt auf Informations- und Konsultationsrechte. Einmal im Jahr findet eine Sitzung des EBR mit Vertretern der Konzernleitung statt. Darüber hinaus sind Sondersitzungen möglich. Im Verlauf der Sitzungen wird simultan übersetzt. Die Kosten dafür trägt der Konzern. In vielen Fällen übernimmt ein Ausschuß zwischen den jährlichen Sitzungen die Aufgaben der EBR-Geschäftsführung. Betrachtet man alle EBR, so gilt, daß bei knapp der Hälfte vorgesehen ist, daß eine kleine Sonderkommission in sitzungsfreien Zeiten zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmerseite eine Verbindung herstellt.¹⁷ Auf diese Weise soll sichergestellt werden, daß Euro-Betriebsräte ihre Funktionen kontinuierlich wahrnehmen können. Ferner ist es üblich, daß die Arbeitnehmerseite vor den EBR-Sitzungen vorbereitende Treffen durchführt, auf denen u.a. länderübergreifende Vergleiche von Unternehmenspraktiken vorgenommen werden können.

¹⁶ Vgl. Telefoninterview Nr. 4 am 8.5.98.

¹⁷ Vgl. Marginson, Paul (1998): a.a.O., S. 268.

4.2 Ergebnisse der telefonischen Interviews

Die Gesprächspartner waren alle Mitglieder eines EBR bzw. Beauftragte des Konzernbetriebsrates für das Sachgebiet „EBR“. Bei der Auswahl der Gesprächspartner wurde darauf geachtet, daß sie über bestimmte Erfahrungen mit computergestützter Kommunikation verfügten.

Die Befragung ergab, daß

- a) ein hohes Maß an Bereitschaft vorhanden ist, sich mit den Fragen computergestützter Kommunikation oder der Nutzung auseinanderzusetzen;
- b) in vielen Fällen konkrete Planungs- und Konzeptionsansätze von einzelnen Vertretern in den GBR/KBR/EBR vorangetrieben werden;
- c) Betriebsräte bestimmter Branchen durch eine langjährige Firmenkultur schon lange Jahre mit EDV-gestützten Systemen arbeiten und diese Technologie auch für die Büro- und Arbeitsorganisation nutzen.

4.2.1 Kommunikationsstrukturen im Konzern

Die Kommunikationsstrukturen innerhalb der Konzerne sind vielfältig. An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, daß in den Gesprächen schwerpunktmäßig nur Bezug auf die Kommunikation zwischen den nationalen Arbeitnehmervertretungen genommen wurde. Die Kommunikation zwischen Konzernleitungen, Geschäftsführungen an einzelnen Standorten und EBR/KBR wurde nicht eingehend thematisiert.

Gleichwohl hat sich in den Gesprächen gezeigt, daß firmeninterne Netze (Intranet) in fast allen Fällen vorhanden oder im Aufbau sind. Diese Intranets stehen i.d.R. auch den Betriebsräten – schon jetzt oder zukünftig – zur Verfügung. Die Nutzung durch die Betriebsräte umfaßt zum einen Bereiche der betriebsinternen Öffentlichkeitsarbeit, wie z.B. die Verbreitung von Betriebsvereinbarungen oder Verhandlungsergebnissen, zum anderen dienen die Netze den Kontakten zu Tele-Heimarbeitnehmern oder Außendienstmitarbeitern.

Auch wenn alle Konzerne selbst mit eigener Homepage im Internet vertreten sind, haben Betriebsräte nur in Ausnahmefällen einen Zugang zum Internet bzw. sie benötigen eine besondere Zugangsberechtigung. Sie sind jedoch selbst als Gremium im Internet nicht vertreten. Betriebsräte in Unternehmen der Tele-Kommunikation sind Vorreiter, sie haben eher einen Zugang als Betriebsräte in anderen Branchen. Sie nutzen das Internet jedoch in sehr unterschiedlichem Maße, z.B. für Recherchen, teilweise aus Zeitmangel überhaupt nicht. Vielen Betriebsräten ist zur Zeit nicht klar, welchen Nutzen ein Zugang zum Internet für sie und ihre Arbeit bieten kann.

4.2.2 Kommunikation im EBR

Die am häufigsten genutzten Medien der EBR sind nach wie vor Telefon und Faxgerät. Eine europaweite Ausstattung der Arbeitnehmervertretungen mit diesen Medien ist (noch) nicht die Regel, weil Durchsetzungsmöglichkeiten und rechtliche Bedingungen es besonders Arbeitnehmervertretungen in südlichen Ländern erschweren, eine entsprechende Ausstattung zu erhalten.¹⁸ Natürlich spielen auch hier branchenspezifische Unterschiede eine Rolle.

¹⁸ Vgl. Telefoninterview Nr. 2 am 13.5.98.

Verständigungsschwierigkeiten aufgrund fehlender oder mangelhafter Sprachkenntnisse wurden selten beschrieben.¹⁹ Fast alle EBR haben Wege gefunden, mit diesen Problemen fertig zu werden. Neben den Dolmetschern, die in Sitzungen anwesend sind, haben sie häufig ausländische Kollegen zur Übersetzung hinzugezogen.²⁰ Größere Probleme hingegen bereite(te)n die unterschiedlichen Modelle der Arbeitsbeziehungen und gewerkschaftlichen Traditionen in den Ländern, so daß zunächst eine Verständigung über die Verwertung der Informationen erfolgen mußte.

Aus den unterschiedlichen Modellen der Arbeitsbeziehungen entwickelt sich auch das Problem der unterschiedlichen Entsendungsverfahren und der unterschiedlichen Legitimationen der Vertreter im EBR. Während aus der BRD Vertreter aus einem beinahe hierarchisch – aber auch demokratisch – aufgebauten System der Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte und Konzernbetriebsräte entsendet werden, kommt es in anderen Ländern zu einer Benennung durch Gewerkschaften. Hin und wieder delegieren auch Arbeitgeber Vertreter in den EBR. Diese unterschiedlichen Verfahren haben auch damit zu tun, daß die Vertretungen aus südlichen Ländern einer hohen personellen Fluktuation unterliegen. Es liegt auf der Hand, daß sich die fehlende Kontinuität auf die Kommunikation und die Zusammenarbeit im EBR auswirkt.

Intranets und E-Mail spielen eine Rolle bei der Arbeit der EBR, sofern alle vernetzt sind. Die Verschickung von Protokollen, Betriebsvereinbarungen etc. erfolgt dann über diese Medien. Selbstverständlich jedoch kann diese Technik nur dann eingesetzt werden, wenn alle über eine entsprechende Ausstattung verfügen. In einigen Fällen konnte dies gegenüber der Konzernleitung durchgesetzt werden, die Regel ist dies aber (noch) nicht. Insbesondere in den südlichen Ländern der EU verfügen die Arbeitnehmervertretungen nicht über einen PC, einige nicht einmal über Fax und Telefon. Ob die Ausstattung der betreffenden Arbeitnehmervertretungen erfolgt, hängt auch ab von der Durchsetzungsfähigkeit eines EBR.

Die Nutzung von computergestützter Kommunikation ist in Deutschland eindeutig intensiver als auf transnationaler Gesamtkonzernenebene, somit nehmen deutsche Interessenvertreter (und die einiger skandinavischer Länder) eine Vorreiter-Rolle ein.²¹ Allerdings weisen die Befunde darauf hin, daß die Technologien in erster Linie zur Informationsverteilung bzw. Informationsrecherche – also für Aufgaben in der Bürokommunikation und weniger für computergestützte Diskurse eingesetzt werden. Die Teilnahme an politischen Diskussionen in Mailboxen bzw. in Newsgroups wurde nicht in den Interviews erwähnt. (Dieser Aspekt wurde in den Interviews nachrangig behandelt und müßte zu einem späteren Zeitpunkt ausführlicher aufgegriffen werden). In der EDV-Branche ist computergestützte Kommunikation eine Alltagsanwendung, dort kommen auch für die EBR-Arbeit vielfältige Dienste zur Anwendung, z.B. Mailing-Listen und eigene sites im Intranet bzw. Nutzung von Recherchediensten im Internet.²²

19 Vgl. Telefoninterview Nr. 20 am 8.6.98.

20 Vgl. Telefoninterview Nr. 14 am 19.6.98. Vgl. Telefoninterview Nr. 6 am 18.5.98.

21 Vgl. Telefoninterview Nr. 6 am 18.5.98, Nr. 11 am 11.5.98.

22 Vgl. Telefoninterview Nr. 11 am 11.5.98.

4.3 Ergänzende Gespräche mit Gewerkschaften

Zur Ergänzung der Interviews mit den EBR wurden mit hauptamtlichen Vertretern der Gewerkschaften IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), IG Bergbau-Chemie-Energie (IG BCE), der IG Metall und der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG) weitere Gespräche ähnlichen Inhalts geführt.²³ Die befragten Personen sind alle in den Hauptvorständen der Gewerkschaften für das Thema Euro-Betriebsräte bzw. für die internationale Arbeit verantwortlich. Die Organisation ist dabei unterschiedlich geregelt: Die IG BCE hat drei Vorstandsbereiche (VB) mit der Aufgabe „EBR“ beauftragt: VB Mitbestimmung für Europarecht und Besondere Verhandlungsgremien, VB Internationales für Gewerkschaftskontakte, VB Bildung für Bildungsveranstaltungen. Bei der IG Bau sind es die Vorstandsbereiche Mitbestimmung/Recht und Internationales. In der IG Metall wurde 1994 ein gesondertes Projekt „EBR“ gegründet. Es ist beim Vorstandsbereich Allgemeine Betriebspolitik angesiedelt, arbeitet jedoch abteilungsübergreifend. Bei der NGG ist die Abteilung II, Wirtschaftsgruppenarbeit, für die Koordinationsaufgaben der EBR zuständig. Die Betreuung der EBR erfolgt durch die jeweiligen Gruppenleiter der Abteilung II, in deren Bereich Unternehmen mit EBR fallen. Eine enge Abstimmung, wer die Koordinationsaufgaben übernimmt, erfolgt mit dem Berufssekretariat der NGG in Brüssel.

Alle Gewerkschaften haben Bildungsveranstaltungen für die EBR angeboten bzw. bieten sie an. Die Zielgruppen sind dabei sowohl Betriebsräte in EBR-fähigen Unternehmen/Konzernen als auch bereits tätige EBR. Inhalte der Bildungsveranstaltungen und Serviceleistungen der Gewerkschaften sind:²⁴

- ▶ Fremdsprachen für Betriebsräte
- ▶ Begleitung der Umsetzung der EBR-Richtlinie in nationales Recht
- ▶ Unterstützung und Beratung der betrieblichen Arbeitnehmervertreter beim Abschluß von EBR-Vereinbarungen
- ▶ Erarbeitung und Bereitstellung von Info-Materialien und Qualifizierungsangeboten
- ▶ Koordinierung der EBR-Aktivitäten auf nationaler und europäischer Ebene
- ▶ Sicherstellung der Betreuung bestehender Euro-Betriebsräte durch Hauptamtliche.

Der Frage nach computergestützter Vernetzung wurde zwar mit Interesse begegnet und die Nutzungspotentiale positiv eingeschätzt, aber bei der Arbeit selbst spielen diese Medien eine untergeordnete Rolle. Die IG Metall hat seit Juni 1998 für den Bereich EBR eine Homepage im Internet eingerichtet.²⁵ Dort ist auch eine Aufstellung aller EBR im Organisationsbereich der IGM zu finden.

Auch wenn gewerkschaftsintern diese Medien für die Verschickung von Vermerken, Protokollen etc. genutzt werden, spielen sie in der Kommunikation mit den EBR keine überragende Rolle. In der Zusammenarbeit mit den EBR wird auf die „traditionellen“ Kommunikationsmedien Telefon, Fax zurückgegriffen. Der Grund dafür liegt im wesentlichen in der meistens fehlenden technischen Ausstattung der Betriebsräte.

23 Interview mit IG BCE, am 27.4.98; IG Bau, am 29.6.98; IG Metall, am 29.6.98., NGG 12.10.98.

24 Vgl. exemplarisch den Folder der IG Metall: IG Metall Vorstand (o.J.): Europäische Betriebsräte. Arbeitsschwerpunkte und Service-Leistungen. Frankfurt a. M.

25 <http://www.igmetall.de/betriebsraete/eurobr/>.

4.4 Ausgewählte Fallbeispiele

4.4.1 Fallbeispiel Bosch²⁶

Allgemeines

Die Bosch-Gruppe ist tätig auf den Gebieten Kraftfahrzeugausrüstung, Kommunikationstechnik, Gebrauchsgüter, Thermo- und Automationstechnik. Der Konzern beschäftigt weltweit ca. 180.000, in Europa 110.000 Arbeitnehmer und in der Bundesrepublik ca. 90.000. Bosch verfügt über Tochter- und Beteiligungsgesellschaften in 131 Ländern. 55 Standorte befinden sich in der BRD.²⁷

Ein EBR war zum Zeitpunkt des Gespräches noch nicht gebildet; die Vereinbarung zwischen dem Besonderen Verhandlungsgremium und der zentralen Leitung kam Anfang Juni 1998 nach anderthalb Jahren zustande. Einmal im Jahr sollen Konsultationen stattfinden, zusätzlich kann der geschäftsführende Ausschuß bei Bedarf weitere Termine ansetzen. Die konstituierende Sitzung des EBR findet im Oktober 1998 statt. Dem Besonderen Verhandlungsgremium war es wichtig, sicherzustellen, daß Informationen an alle Länder verteilt werden und ggf. auch die Übersetzungskosten vom Konzern gezahlt werden.

Kommunikation im Konzern

Bosch verfügt über ein firmeninternes Intranet, das sich allerdings noch im Aufbau befindet. Die Abteilungen des Konzerns legen ihre spezifischen Informationen dort ab. Als Software wird Microsoft Exchange verwendet. Damit besteht auch die Möglichkeit, nach außerhalb per E-Mail zu kommunizieren. Der Konzern verfügt im Internet über eine eigene Homepage.

Kommunikation im EBR

Alle 55 Standorte in der Bundesrepublik sind per Intranet miteinander vernetzt. Informationen an die Betriebsräte werden vorzugsweise per E-Mail verteilt. Um Protokolle und Nachrichten möglichst schnell und nicht erst auf dem Postweg zu erhalten, sorgten die meisten Betriebsräte dafür, daß sie einen Zugang zum Intranet erhielten. Diejenigen, die sich zunächst nicht entschließen konnten, mit computergestützter Kommunikationstechnologie zu arbeiten, erhielten die BR-Protokolle als Papierfassung zeitlich verzögert. Der EBR tauscht Nachrichten ebenfalls als E-Mail im Intranet aus. Es gibt Überlegungen, ein für EBR-Mitglieder zugängliches Ordnersystem aufzubauen, in das Informationen eingestellt werden können.²⁸ Ebenfalls offen ist, inwieweit eine eigene Homepage für Zwecke des EBR genutzt werden kann.

Einige Standorte des Konzerns im Ausland sind nicht vernetzt. In der EBR-Vereinbarung wurde festgelegt, daß jedem Mitglied des EBR die Nutzung eines PC ermöglicht wird, sofern die technische Möglichkeit gegeben ist. Dies war insbesondere wichtig für diejenigen Mitglieder, die in den südlichen Ländern an Produktionsarbeitsplätzen ohne PC beschäftigt sind. Der EBR verfolgt nun das Ziel, für alle Betriebsräte eine Kommunikation per E-Mail zu erreichen.

26 Telefoninterview Nr. 6 am 18.5.98.

27 Vgl.: <http://www.bosch.de/de/daten/daten.htm>.

28 Als Vorbild dient ein Ordnersystem, das derzeit ausschließlich in Deutschland in der Robert-Bosch-GmbH vom Betriebsrat genutzt wird. In diesem zentral verwalteten Ordnersystem werden alle Dateien im Word-Format abgelegt, so daß jeder, der einen Zugang hat, diese Dateien herunterladen kann. Der Zugriff auf die Ordner ist nicht pauschal für alle Arbeitnehmer möglich, sondern wird auf Antrag zugeteilt. Alle Betriebsräte der Robert-Bosch-GmbH erhalten die Zugangsberechtigung automatisch.

Weiterhin wurde vereinbart, daß die EBR-Mitglieder Nachrichten in ihrer jeweiligen Muttersprache verfassen können. Somit ist zumindest für die Informationsanbieter keine Sprachbarriere vorhanden. Die Übersetzung erfolgt in der EBR-Zentrale durch Dolmetscher, in Eilfällen durch andere Kontaktpersonen wie Vertrauensleute oder Betriebsräte. Allerdings sollen nur Kernaussagen übermittelt werden, keine Anlagen. Mit den Dolmetschern wird per E-Mail kommuniziert. Die Antwort des EBR erfolgt dann in deutscher Sprache.

Das Telefon als Kommunikationsmittel wird überall dort genutzt, wo es keine Sprachprobleme gibt.

Zur Hilfe bei Übersetzungen suchte der EBR Vertrauensleute und Betriebsräte, die eine Mittlerrolle übernehmen. Diese Kontaktpersonen werden ggf. direkt von ausländischen Arbeitnehmervertretungen angesprochen, sie übersetzen und informieren dann das EBR-Mitglied. Schon bei den Vorbereitungen zur Verhandlung der EBR-Vereinbarung waren sie als Übersetzer anwesend, so daß alle Mitglieder des BVG bzw. des EBR mit den Mittlern bekannt wurden.

Ein Internet-Zugang für Betriebsräte besteht bisher in der Regel nicht.

4.4.2 Fallbeispiel Ericsson²⁹

Allgemeines

Ericsson ist ein schwedischer Konzern mit Sitz in Stockholm. Der Konzern beschäftigt über 100.000 Mitarbeiter in 140 Ländern. In der neuen Welt der Telekommunikation ist er der weltweit führende Lieferant für Kommunikationslösungen, die auf dem Zusammenspiel von Telekommunikations- und Datenkommunikationstechnologien für Fest- und Mobilfunknetze basieren. Zu den Kunden von Ericsson zählen Netzbetreiber, Service-Provider, Unternehmen sowie Privatkunden.

Seit 1995 gibt es einen EBR, in dem 26 Mitglieder vertreten sind: „EEC: Ericsson European Committee“. Zu jeder Sitzung des EBR können zwei Sachverständige geladen werden, dies sind i.d.R. Vertreter von Gewerkschaften. Die regelmäßigen EEC-Treffen finden einmal pro Jahr für die Dauer von zwei Tagen statt. Am ersten Tag erfolgt die Vorbereitung der Sitzung, am zweiten Tag die Sitzung selber. In außergewöhnlichen Fällen wird eine Sondersitzung einberufen. Das EEC hat eine Arbeitsgruppe eingesetzt, welche sich einmal im Quartal mit der Geschäftsleitung trifft.

Kommunikation im Konzern

Es gibt ein firmeneigenes elektronisches Informationssystem über einen Großrechner (Memo), mit dem die interne Kommunikation mit allen Standorten, die über eine Standleitung angeschlossen sind, stattfindet. Alternativ verfügen die meisten Mitarbeiter über E-Mail. Ein Intranet ist aufgebaut. Ericsson verfügt über eine eigene Homepage im Internet.

Kommunikation im EBR

Probleme mit den Fremdsprachen führen teilweise zu Schwierigkeiten bei der Kommunikation. Zwar wird während der Sitzungen simultan übersetzt, in den Zwischenzeiträumen aber leidet die Kommunikation häufig

²⁹ Interview Nr. 11 am 11.5.98.

unter nicht ausreichenden Englisch-Kenntnissen. Zu diesem Zweck bot das Unternehmen Sprachkurse für Englisch zur Verbesserung der Kommunikation an. Die Geschäftsleitung hat bereits auf die Kosten der Simultan-Übersetzung hingewiesen und erklärt, daß sie wegen der Anwesenheit von Dolmetschern nicht alle Informationen gibt. Ob diese Erklärung eine erste Einleitung ist, die Simultanübersetzungen in Frage zu stellen, ist noch offen.

Die Mitglieder des EBR kommunizieren hauptsächlich per E-Mail. Nachrichten werden an eine Mailing-Liste gesendet, die alle EBR-Mitglieder umfaßt. Z.B werden zur Vorbereitung der Sitzungen die Tagesordnungspunkte vorab definiert und per E-Mail an jedes Mitglied geschickt, so daß bei der Sitzung alle zu den gesendeten Informationen Fragen stellen können. Die Nachrichten werden unverschlüsselt als E-Mail versandt. Zu Beginn der EBR-Tätigkeit war dies noch nicht möglich, weil vor allem die Vertreter aus südlichen Ländern (Italien und Spanien) nicht über einen PC verfügten. Inzwischen sind aber alle Mitglieder des EBR technisch vernetzt. Für die Arbeitnehmervertreter, denen der Umgang mit den neuen Medien bis dahin fremd war, wurden Schulungen angeboten.

Die Vergleichbarkeit von Daten stellt für den EBR eine Herausforderung dar.

Der EBR nutzt auch das firmeneigene Intranet, in dem er die Arbeit und die Zusammensetzung des EBR vorstellt. Nach Einschätzung des Gesprächspartners erleichtert dieses Medium, mit den ausländischen Arbeitnehmervertretungen in Kontakt zu bleiben und Informationen, die für andere Standorte relevant sind, zu verbreiten. In den EBR-Sitzungen kommen von den Mitgliedern immer wieder lokale Themen auf, wie z.B. Schließung von Standorten. Die Konzernleitung klammert diese Themen bewußt aus und verweist an die lokalen Ansprechpartner.

Die EBR-Mitglieder nutzen das Internet für Recherchen zu arbeitsrechtlichen Themen oder zur Arbeit der Internationalen Metall-Gewerkschaft in Genf.

4.4.3 Fallbeispiel Veba³⁰

Allgemeines

Der Veba-Konzern beschäftigt zur Zeit in Europa ca. 120.000 Arbeitnehmer, davon in Deutschland ca. 90.000. Die europäischen Niederlassungen sind häufig Vertriebsstellen der Teilkonzerne mit geringen Beschäftigtenzahlen. Es gibt nur wenige Produktionsstandorte (Schwerpunkt Italien). Diese Situation wird sich durch die Einbeziehung der Degussa AG in die Konzernaktivitäten ändern. Der Veba-Konzern ist tätig in den Bereichen Energie (Strom), Öl, Chemie, Distribution/Logistik, Immobilien-Management und Telekommunikation.

Der Gesprächspartner ist sowohl Vorsitzender des Konzernbetriebsrates als auch des Euro-Betriebsrates und außerdem Vorsitzender des Betriebsrates der 100%igen Veba-Tochtergesellschaft Hüls AG am Standort Marl. Der EBR besteht seit dem Frühjahr 1997. In ihm sind 14 Mitglieder der Länder (außer Großbritannien) vertreten, darüber hinaus nehmen an der Konsultation sieben Vertreter des Konzernbetriebsrates teil. Konsultationen finden einmal im Jahr statt; dazwischen sind weitere Treffen möglich. Bisher haben zwei Sitzungen stattge-

30 Telefoninterview Nr. 20 am 8.6.98 und Nr. 21 am 19.6.98.

funden, die zunächst dem Kennenlernen und einem Erfahrungsaustausch dienen. Die Konzernleitung arbeitet konstruktiv an den Konsultationen mit, wozu nach Einschätzung des Gesprächspartners wesentlich die Tatsache beiträgt, daß der Arbeitsdirektor Gewerkschaftsmitglied ist.

Probleme gab es bei der Besetzung des EBR: einerseits erschweren die unterschiedlichen Richtungen der Gewerkschaften eine Zusammenarbeit und andererseits führen bestimmte Strukturen der Arbeitsbeziehungen zu einer Delegation, die nicht von der Belegschaft her legitimiert sein muß.

Die Mitglieder des EBR (außerhalb Deutschlands) müssen verschiedene Teilkonzerne der VEBA im jeweiligen Entsendungsland vertreten, kennen jedoch die anderen Arbeitnehmervertretungen in ihrem Land in der Regel nicht. An diesem Problem arbeitet der EBR zur Zeit.

Kommunikationsstrukturen im Konzern

Der Konzern und die Töchter nutzen SAP, in der Regel die Version R3.

Die VEBA AG und ihre Teilkonzerne verfügen über ein Intranet. Seit Juni 98 ist auch ein Intranet für den gesamten Konzern aufgebaut. Allerdings ist die sonstige im Konzern eingesetzte Kommunikationssoftware nicht absolut kompatibel, z.B. die Software der Hüls AG. Bei VEBA wird z.B. mit dem Lotus Organizer und MS Word gearbeitet, während die Tochtergesellschaft Hüls AG mit Word Perfect und Novell Groupwise arbeitet; weil diese Software bei den Töchtern in den USA stark vertreten ist. Die Bürokommunikation ist dementsprechend nicht zwischen allen Töchtern im Veba-Konzern konfliktfrei möglich und damit auch nicht zwischen allen Betriebsräten.

Innerhalb der Hüls AG wird intensiv per E-Mail kommuniziert, da alle BR-Büros einen Groupwise-Netzwerkanschluß haben. Der Konzernbetriebsrat der VEBA AG ist auch über das Internet erreichbar.

Kommunikation im EBR

Ein Sprachenproblem ist im Veba-Konzern kaum vorhanden, weil zum einen die meisten Arbeitnehmervertreter deutschsprachig sind und zum anderen Beschäftigte im Vertrieb über Kenntnisse in mindestens zwei Sprachen verfügen. Auf den Sitzungen des EBR wird simultan übersetzt. Weniger die Landessprachen bilden ein Verständigungsproblem als unterschiedliche Hintergründe für bestimmte Inhalte. Deshalb wird zunächst versucht, sich auf eine gemeinsame Plattform zu einigen und dann gemeinsame Zielvorstellungen zu formulieren. Schwierig ist es dabei, zu einer dauerhaften Lösung zu kommen, weil die Fluktuation in den ausländischen Arbeitnehmer-Vertretungen sehr hoch ist. Die aktuelle Herausforderung besteht darin, zunächst eine Übersicht über die Konzernstrukturen und über die vorhandenen Arbeitnehmervertretungen zu erhalten und sie zu aktualisieren.

Zwar haben viele Betriebsräte die Möglichkeit, per E-Mail des Intranets zu kommunizieren, trotzdem bleibt für sie auch die Papierfassung wichtig. Hinzu kommt, daß einige EBR-Mitglieder in südlichen Ländern über keinen PC verfügen. Einladungen zu den Sitzungen werden deshalb weiterhin per Briefpost/Fax verschickt.

Der Konzernbetriebsrat, mit Sitz in Düsseldorf, verfügt über einen eigenen PC-Anschluß, der elektronische Datenfernübertragung ermöglicht. Der Anschluß der Betriebsräte der Töchter an das Internet und Intranet wird schrittweise ausgebaut. Sobald die technischen Probleme bei der Kommunikation im Konzern gelöst sind, wird insgesamt per Intranet kommuniziert werden.

Die noch aufzubauenden Seiten des Betriebsrates im Intranet sollen interne Themen, Informationen über Verhandlungen, Vereinbarungen etc. beinhalten; zur Zeit sind dort lediglich Anschrift und Kontaktpersonen des Betriebsrates zu finden.

Am weitesten ausgebaut ist die Anwendung der elektronischen Kommunikation im Hüls-Konzern. An das Intranet sind bereits alle Rechner der Betriebsräte angeschlossen. Der Betriebsrat am Standort Marl, verfügt über einen eigenes PC-Netz, das elektronische Datenfernübertragung zu allen anderen Betriebsräten im Hüls-Konzern ermöglicht. Der Anschluß ans Internet wird schrittweise ausgebaut, fünf PC verfügen z.Zt. über einen Zugang. Das Internet wird genutzt für Recherchen insbesondere über wirtschaftliche Basisdaten anderer Unternehmen.

4.5 Angefragte Hilfestellungen für die EBR-Arbeit

In den Interviews wurden die Betriebsräte gebeten, ihre Erwartungen an Service und Unterstützung der Gewerkschaften zu benennen. Im nun folgenden Abschnitt werden die wichtigsten Aspekte zusammengefaßt. Eine erste Herausforderung für die Euro-Betriebsräte besteht darin, die Strukturen der Gewerkschaften und der Arbeitsbeziehungen ihrer ausländischen Kollegen kennenzulernen. Dementsprechend häufig wurden Möglichkeiten zum Kennenlernen dieser Zusammenhänge angefragt. Zwar stellt seit Januar 1998 die Datenbank EIROOnline in englischer Sprache Informationen über Arbeitsbeziehungen in Europa zur Verfügung, sie scheint allerdings noch wenig bekannt zu sein, zum anderen ist aus unterschiedlichen Gründen gerade die Nutzung des Internet durch Betriebsräte eher selten.³¹

Im Kontext ihrer Aufgabenstellungen würden es Betriebsräte für ihre transnationale Arbeit begrüßen, wenn sie Hilfestellungen für die Erarbeitung einheitlicher Plattformen (Systematik der Ländervergleiche unter Berücksichtigung der industriellen Beziehungen) erhalten könnten.

Die Strukturen der Konzerne unterliegen durch Zu- und Verkäufe permanenten Änderungen. Den Arbeitnehmervertretungen ist deshalb vielfach nicht bekannt, welche Betriebe und Unternehmen zum Konzern gehören.³² Gelingt es nicht, im Rahmen ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Informationsrechte diese Daten zu erhalten, richten sie eine entsprechende Anfrage an ihre zuständige Gewerkschaft, die wiederum eine Datenbankrecherche startet.

Informations-Pools zu speziellen Fragen und Themen

Von vielen befragten (Euro-)Betriebsräten wurden Datenbanken angesprochen, die direkt zugänglich sein sollten und aktuelle Informationen abrufbar machen. Das können Themen aus der aktuellen Rechtsprechung sein, Daten über Unternehmen und Konzerne sowie Informationen zu ausgewählten aktuellen betriebswirtschaftlichen oder betrieblichen Fragestellungen (z.B. Einführung einer Regelung zur Altersteilzeit). Über die Art der Bereitstellung der Informationen gab es allerdings konträre Ansichten: die einen befürworteten einen Service

31 EIRO bedeutet: European Industrial Relations Observatory. (<http://www.eiro.eurofound.ie>) Sie enthält z.B. Informationen über aktuelle Tarifverhandlungen und -abschlüsse, Entwicklung von Löhnen und Arbeitszeiten, Entwicklung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

32 Auch wenn dieses im Rahmen der Konsultationen im EBR erfolgen sollte, ist es für Betriebsräte erforderlich, Informationsrechte einzufordern. Oft gelingt es nur dann, weitreichende Informationen zu erhalten, wenn schon bestimmte Basisinformationen recherchiert wurden, damit die Fragestellungen bei den Konsultationen konkretisiert werden können.

via Internet, andere wiederum wünschten sich eher Datenpools per CD-Rom.³³ Ob der direkte Zugriff durch Betriebsräte auf solche Datenpools tatsächlich nützlich ist und genutzt wird, wurde in den Gesprächen unterschiedlich beantwortet. Während die einen dies befürworten, weil sie über die technischen Voraussetzungen verfügen, weisen andere darauf hin, daß eine solche Recherche für sie zu zeitaufwendig sei.

Sachverständigen-Pools

Neben der Möglichkeit, sich selbst Fachwissen anzueignen, wird von Betriebsräten nach Experten bzw. Sachverständigen zu bestimmten Themenstellungen gefragt. Solche Pools sollten direkt abrufbar sein. Denkbar wäre auch Vernetzung mit anderen Betriebsräten, um themen- bzw. problemorientiert Kontakt aufzunehmen und Informationen, z.B. Betriebsvereinbarungen, auszutauschen.

Übersetzungsdienste

Wenn auch die meisten EBR für sich Wege gefunden und organisiert haben, mit den unterschiedlichen Landessprachen zurechtzukommen, so könnten Basiswissen (Ländervergleiche, industrielle Beziehungen etc.) und Übersetzungsdienste angeboten werden. Da die Qualität von Übersetzungsleistungen oft sehr zu wünschen übrig läßt, wäre es eine Hilfestellung, Dolmetscher zu vermitteln, die einen gewissen Fundus an inhaltlicher Kompetenz zu Fragen industrieller Arbeitsbeziehungen und zur Arbeit von Gewerkschaften haben.³⁴

Bildung

Im Bereich Weiterbildung und Seminarangebote wurde der Aspekt des Erfahrungsaustausches im besonderen Maße in den Vordergrund gestellt. Workshops, in denen auch computergestützte Kommunikationsmedien praxisnah vorgestellt würden, sind Wünsche von einigen Befragten.

4.6 Bewertung der Ergebnisse und Schlußfolgerungen

Im folgenden werden die Arbeitsthesen anhand der Praxiserfahrungen reflektiert und überprüft sowie neue Fragestellungen für weitere Untersuchungen aufgezeigt.

Der Anwendungsgrad computergestützter Kommunikation bei allen befragten Betriebsräten ist sehr differenziert zu betrachten. Technische Ausstattungen, unterschiedliche Kompetenzen in der Anwendung computergestützter Kommunikationstechnologien, rechtliche Rahmenbedingungen sowie Unterschiede im Bereich der Unternehmenskultur (Umgang mit Mitbestimmungsfragen, Verhältnis zum Einsatz moderner Technologien, etc.) sind die wichtigsten Ursachen für die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen. Außerdem prägen Inhalte und Zielsetzungen der EBR-Arbeit den Einsatz neuer Kommunikationsmedien.

Erst wenn der Nutzen der Technik für die Bewältigung der Arbeit erkennbar ist, wird die Arbeitsorganisation entsprechend ausgerichtet.

(1) Priorität für die face-to-face-Kommunikation

Für die EBR steht an oberster Stelle die Schaffung einer gemeinsamen Arbeitsplattform für die transnationale Arbeit. Dazu zählt in erster Linie das Kennenlernen der kulturellen und rechtlichen Hintergründe sowie der Auf-

33 Vgl. Telefoninterview Nr. 2, 5, 14, 15, 17.

34 Vgl. Telefoninterview Nr. 4. Am 8.5.98.

bau von persönlichen Beziehungen. Außerdem bekräftigen die meisten Befragten, daß zu Beginn der transnationalen Arbeit immer erst ein Überblick über die aktuelle Konzernstruktur erarbeitet werden mußte.³⁵

Diese Aufgaben müssen auf der Basis von Vertrauen und Verständigung über Begrifflichkeiten erledigt werden. Deshalb ist in dieser Arbeitsphase der Dialog nur über eine face-to-face-Kommunikation sinnvoll. Bisherige Untersuchungen bestätigen, daß bei primären Aushandlungsprozessen (Kommunikation über Kommunikation) zwischen sich fremden Menschen (z.B. Aushandlungen von Vertragsbeziehungen, Verständigung über politische Leitbilder und Ziele, Diskurse zwischen Personen etc.) auf schon angelernte alltagstaugliche Kommunikationsarten zurückgegriffen wird. Diese Vorgehensweise vermindert das Risiko einer nicht gelingenden Kommunikation. Face-to-face-Kommunikation findet vornehmlich statt zur Vorbereitung der jährlichen Konsultation und bei ihr selbst. Sprachbarrieren werden dabei im offiziellen Teil durch Simultanübersetzungen überbrückt. Allerdings haben Gesprächspartner darauf hingewiesen, daß die Übersetzung der Gespräche nicht ohne Probleme ist, weil zum Teil Begriffe nicht einheitlich übersetzt werden, oder weil die anwesenden Dolmetscher Fachbegriffe „nicht richtig“ übersetzen können. Eine computergestützte Kommunikation kann dann aufgesetzt werden, wenn sich zwischen den Akteuren eine Basisbeziehung entwickelt hat und ausreichendes Vertrauen zur computergestützten Technologie vorhanden ist.

(2) Der Anwendungsnutzen steht im Vordergrund

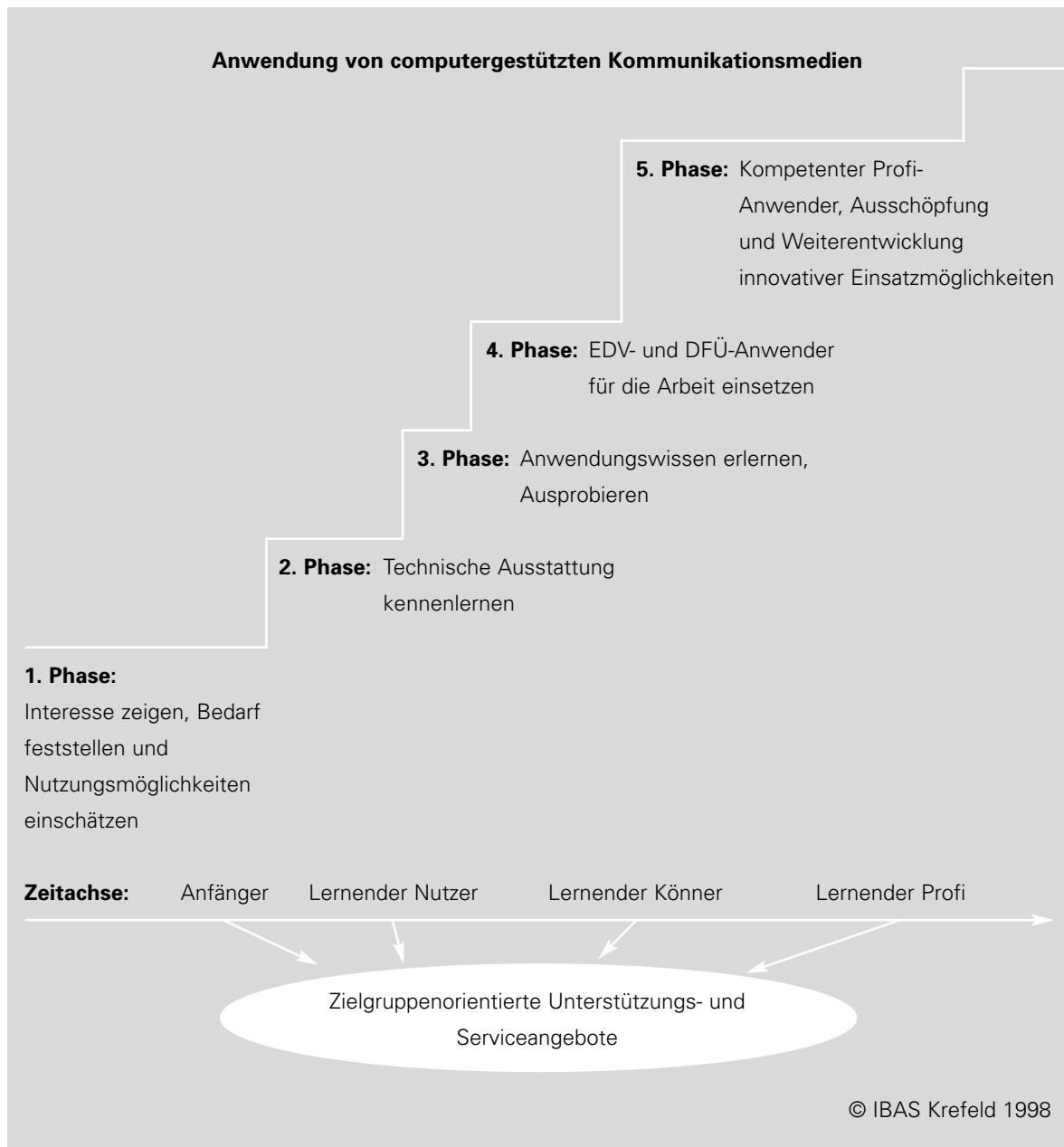
Der Einsatz von computergestützten Hilfsmitteln wird nach seinem erwarteten Nutzen für die EBR-Arbeit bewertet.³⁶ Betriebsräte hinterfragen damit den Technikeinsatz kritisch auf seine Effizienz hin. Sie müssen praktisch erfahren (haben), daß computergestützte Medien helfen, den Büroalltag zu meistern und daß die Kommunikation mit Computer und Elektronik funktioniert.

Im folgenden Schaubild werden anhand eines Stufenmodells bestimmte Etappen und Voraussetzungen dargestellt, die zum Erlernen von professionellem Anwendungswissen erforderlich sind. Die einzusetzenden Zeitressourcen sind dabei ein Aspekt, ein weiterer sind unterstützende Hilfsmittel, damit Basiswissen und Medienkompetenz gelernt werden können. Damit unterstützende Maßnahmen und Hilfestellungen ziel(gruppen)orientiert eingesetzt werden können, müssen die unterschiedlichen Stufen, auf denen sich EBR befinden, berücksichtigt werden.

35 Einige Interviewte erläuterten interessante Aspekte hinsichtlich des Erfahrungsaustausches durch die Arbeit des EBR. So gelang es in einigen Ländern (z.B. Niederlande, Österreich) zum ersten Mal, die nationalen Arbeitnehmervertreter zu einem Erfahrungsaustausch zusammenzubringen. Für viele Interessenvertreter war das erstmalig die Chance, ihre Arbeit vor dem Hintergrund transnationaler Konzernstrukturen zu reflektieren.

36 Vgl. Telefoninterview Nr. 4 am 8.5.98.

Um einen bestimmten Nutzen für die EBR-Arbeit zu erzielen, müssen immer auch neue Lernphasen durchlaufen werden.



(3) Anwendungsbereiche für die EBR-Arbeit

Die Bedeutung des technologischen Einsatzes hängt eng mit Fragen der Bewältigung der Alltagsarbeit zusammen. Vor diesem Hintergrund wird der Einsatz computergestützter Technologien bewertet. Das Beispiel Bosch zeigt, daß dem einzelnen Anwender der Nutzen des Einsatzes neuer Technologien sehr einsichtig und praxisnah vorgeführt werden muß und daß es einen konkreten Vorteil geben muß, um vom traditionellen Brief auf den „elektronischen Brief“ umzuschwenken.

In der Mehrzahl der Fälle ist es aber ein noch andauernder Prozeß, die computergestützte Kommunikation in den Alltag der Betriebsratsarbeit zu integrieren.

(4) Computergestützte Kommunikation hat strategische Relevanz

Hervorzuheben ist, daß die allermeisten Betriebsräte, die befragt wurden, der computergestützten Kommunikation eine strategische Relevanz einräumen. Das schließt jedoch nicht automatisch ein, daß sie sich über die Nutzungspotentiale im klaren sind. Sie bemühen sich, einer allgemeinen Technikeuphorie (Medienrummel um Internet und Multimedia) nicht nachzugeben und begründen ihre teils kritisch-skeptische Haltung damit, daß ihre Hauptaufgaben in erster Linie darin bestehen, die aktuellen Sachfragen in der Interessenvertretung im GBR/KBR und EBR zu bewältigen. Diese Einschätzungen belegen, daß es den Betriebsräten in erster Linie um die Erledigung dieser Aufgaben geht und sie nicht vorschnell als technikfeindlich bzw. rückständig eingestuft werden sollten, nur weil sie keine computergestützte Bürokommunikation vorweisen können. Sie wissen selbst um organisationsinterne Schwächen, verweisen aber ausdrücklich auf die unzureichende Ausgangssituation in Betrieben und Unternehmen sowie auf Hindernisse hin, die im folgenden Schaubild verdeutlicht werden sollen:

Hindernisse auf dem Wege zum „EDV-Profi“

Allgemeine Hindernisse für alle AnwenderInnen	Hindernisse für Betriebsräte/GBR/KBR	Zusätzliche Hindernisse für Euro-Betriebsräte
▶ Probleme mit der Technik	▶ mangelhafte technische Ausstattung	▶ Unterschiedliche Kultur und industrielle Arbeitsbeziehungen erschweren die Verständigung
▶ Umgang mit technischen Geräten	▶ Kompatibilitätsprobleme im Unternehmen/Konzern, so daß Kommunikation erschwert bzw. ganz verhindert wird	▶ Sprachbarrieren
▶ Verunsicherung durch den enormen Datenmüll	▶ Rechtliche Unsicherheit, welche technologische Ausstattung zur Verfügung zu stellen ist	▶ Unterschiedliche Rechtssysteme
▶ unzureichende Zeit zum Erlernen der neuen Medien	▶ unzureichende Ressourcen zum Aufbau einer elektronisch basierten Kommunikation und Ablauforganisation	▶ mangelnde Technikausstattung
▶ Überschätzung der Technik, die für alles die Lösung bieten soll	▶ mangelnde Zeit für die Kommunikationsarbeit bzw. keine Zeit mal „Neues“ auszuprobieren	▶ nur eingeschränkte rechtliche Grundlagen für häufige face-to-face-Kommunikation
▶ die eigenen Wissensbestände sind veraltet, und es fällt schwer, sich neues Anwendungswissen für die aktuelle Softwarenutzung anzueignen		Hohe Fluktuation im EBR bei den ausländischen Kollegen
▶ der erhoffte Nutzen stellt sich nicht ein, und das Interesse geht verloren, die Einsatzmöglichkeiten der elektronisch basierte Kommunikation zu erlernen		
▶ Sicherheitsprobleme		

Die Befragung hat ergeben, daß die Betriebsräte sich damit nicht zufrieden geben. Sie formulieren gleichzeitig Lösungsansätze, wie sie dem Ziel näher kommen, die eigene Arbeitsorganisation durch computergestützte Kommunikation zu verbessern:

- ▶ In Konzernen, in denen unterschiedliche Betriebssysteme angewendet werden, wird mit der Konzernleitung verhandelt, damit einheitliche kompatible computergestützte Kommunikationssysteme installiert werden.
- ▶ Betriebsräte setzen sich dafür ein, daß die technische Grundausstattung in allen Standorten des Konzerns, besonders in den südlichen Ländern Europas, zu gewährleisten ist.
- ▶ Telefonanschlüsse bzw. die Bereitsstellung von Handys für Betriebsräte haben dabei Vorrang gegenüber der Bereitstellung von PC's bzw. Zugängen zu PC's für Produktionsarbeiter, damit E-Mail, Intranet oder gar Internet genutzt werden können.
- ▶ Betriebsräte fordern ein, daß bestehende und neuinstallierte Intranet-Lösungen für die Betriebsratsarbeit mitzubenutzen sind.

In einigen Beispielen schalten Betriebsräte Projektphasen vor, damit für die Planung, Konzeptionierung und Umsetzung (gesamte Unternehmung, Konzern) ausreichend Zeit für die Aneignung von Medienkompetenz zur Verfügung steht. Diese Vorgehensweise schafft Vertrauen in das eigene Können und ermöglicht, neue Medien effektiv zu nutzen.

(5) Rahmenbedingungen und technische Ausstattung

Die Befunde zeigen, daß die Firmenkultur entscheidend für die Nutzung computergestützter Kommunikation ist.

Für Konzern-Betriebsräte in *Deutschland* ist es an und für sich kein Problem, die technische EDV-Ausstattung von der Konzernleitung gestellt zu bekommen. E-Mail-Anschlüsse und Intranet-Anbindung können Betriebsräte durchsetzen, wenn sie es denn wollen. Bei der Anbindung an das Internet kann es schon Probleme geben. Jedoch ist durch die Befragung nicht eindeutig geklärt, ob die Nicht-Anbindung an das Internet nicht auch damit zusammenhängt, daß die Nutzungspotentiale nicht bekannt genug sind. Allerdings belegen einige Aussagen, daß die Geschäftsleitungen der öffentlichen Präsenz im Internet für die EBR/KBR bzw. EBR nicht immer aufgeschlossen sind. (Hier wäre jedoch noch eingehender zu untersuchen, ob es so ist, daß sich Konzernleitungen sperren oder ob es damit zusammenhängt, daß BR nicht klar genug definieren, warum ihrer Ansicht nach eine Homepage-Präsenz im Internet und Recherchedienste sinnvoll erscheinen.)

(6) Nicht alle technologischen Potentiale werden ausgeschöpft

In der Untersuchung wurden die Betriebsräte nach dem praktischen Einsatz der computergestützten Kommunikation befragt. Die Befunde weisen darauf hin, daß zur Zeit im Mittelpunkt des Technologieeinsatzes die Informationsverteilung und Informationsweitergabe sowie die elektronische Kommunikation per E-Mail stehen.

Folgende technologischen Potentiale wurden im Zusammenhang mit der alltäglichen Praxis nicht erwähnt, so daß zumindest tendenziell davon auszugehen ist, daß sie zur Zeit nicht angewendet werden:

- ▶ Chat / Multi-User-Chat³⁷
- ▶ Videokonferenzen
- ▶ Benutzung von Internet-Newsgroups bzw. Newsgroups in Mailboxen
- ▶ Nutzung von geschlossenen Diskussionforen.

Diese Aussagen sind jedoch nur Einschätzungen und müßten in weiteren Forschungsarbeiten intensiver untersucht werden, zumal nur Einzelpersonen der Betriebsratsgremien befragt wurden.

(7) Ängste und Befürchtungen bei der PC-Kommunikation³⁸

Das Problem der Datensicherheit, ein Thema, welches in der öffentlichen Diskussion oft einen breiten Raum einnimmt, spielte in der Befragung nur eine untergeordnete Rolle.³⁹ Eine Begründung dafür ist, daß geheime Informationen, seien es Notizen über Verhandlungsergebnisse oder Informationen aus den Aufsichtsräten etc. nicht ohne weiteres mit computergestützten Technologien übermittelt werden.

Bei Nutzern, die als professionelle Anwender bezeichnet werden könnten, spielen Ängste um Datensicherheit im Bereich der elektronischen Post (E-Mail) kaum eine Bedeutung. Sie sehen diese Mittel gleichwertig gegenüber dem Briefversand bei der Post an. Außerdem verfügen sie über Kenntnisse der Verschlüsselung, setzen sie allerdings nur in geringem Umfang ein, da sie der Technologie in der bisher genutzten Form trauen. Wichtiger ist für sie die Trennung des Betriebsratsnetzes vom üblichen EDV-Firmennetz.⁴⁰ Dieses wird von einigen Betriebsräten als Standardvoraussetzung angesehen, um Eingriffen von Unternehmensseite vorzubeugen.

Ein ganz anderer Faktor kommt in einem Interview zum Tragen, wo es um den Informationszugang für die Beschäftigten in einem Konzern geht.⁴¹ Bei der Einrichtung des Intranet sollten auch alle wichtigen Betriebsvereinbarungen zur Verfügung gestellt werden. Einige Mitglieder der Standort-Betriebsräte befürchteten, daß sich die Belegschaften nun selbständig informieren und der Betriebsrat „außen vor bleibt“. Diese Ängste führten zu Diskussionen darüber, welche Informationen nun öffentlich im Intranet zugänglich sein sollen und welche nicht.

Aber auch die Frage, welche Informationen mit den neuen Medien veröffentlicht werden „dürfen“, stellen sich in neuer Weise. Der GBR eines Konzerns eröffnet den Belegschaftsmitgliedern ebenfalls Informationen über das Intranet, z.B. Betriebsvereinbarungen. Er einigte sich mit der Konzernleitung, daß nur solche Inhalte dargestellt werden, die der BR auch in Papierform veröffentlichen würde. In einer Vereinbarung heißt es: „(...)

37 Chat ist eine PC-basierte Kommunikationsform zwischen zwei Personen, die einen zeitgleichen Schreib- und Lesevorgang am Bildschirm ermöglicht. Eine besondere Software ist dafür erforderlich (IRC Programme). Multi-User-Chat ist derselbe synchrone Vorgang, an denen mehrere Nutzer gleichzeitig teilhaben.

38 Vgl. Telefoninterview Nr. 1 am 13.5.98.

39 Vgl. Telefoninterview Nr. 4 am 8.5.98.

40 Vgl. Telefoninterview Nr. 6 am 18.5.98; Nr. 15. am 8.6.98.

41 Vgl. Telefoninterview Nr. 18 am 15.5.98.

auch im Intranet (sind) die Grundsätze für die Zusammenarbeit gem. § 74 Abs. 2 BetrVG ein(zu)halten, dies bedeutet,

- ▶ daß das Intranet nicht im Zusammenhang mit Arbeitsk Kampfmaßnahmen bzw. zum Aufruf zu Arbeitsniederlegungen genutzt werden darf.
- ▶ Intranet nur als Gesamtgremium, nicht aber zur Darstellung einzelner Fraktionen/Gruppierungen der Gremien oder für Gewerkschaftswerbung bzw. Werbung der einzelnen Fraktionen/Gruppierungen nutzen.⁴²

(8) Vorbildfunktionen Gewerkschaften

Eine Ausgangsthese lautete, daß die Betreuung und Multiplikatorenrolle der Gewerkschaftsfunktionäre vor Ort auch im Zusammenhang mit der Anwendung neuer Technologien eine Rolle spielt. Diese These kann durch die Interviews so nicht bestätigt werden. Vielmehr scheint die computerbasierte Kommunikation zwischen Gewerkschaftsfunktionären und Betriebsräten von geringer Bedeutung zu sein, was bei Kontaktgesprächen mit Verantwortlichen aus den Gewerkschaften bestätigt wurde. In einigen Fällen wurde auch von Kompatibilitätsproblemen gesprochen (z.B. IGM / BR eines Elektrokonzerns), die einen problemlosen schnellen Datenaustausch verhindern.

Gewerkschaften informieren zwar über computergestützte Arbeitsformen und deren Nutzungsmöglichkeiten, so stellte z.B. die IG Metall auf einem Workshop für EBR im Juni 98 auch ihre Internet-Seiten für EBR vor, oder sie verfügt im Raum München über regionale Mailing-Listen. Solche Maßnahmen sind jedoch unzureichend, wenn die computergestützte Kommunikation nicht auch in den Gewerkschaften alltägliches Handeln wird. Dieses ist zur Zeit in einigen Fällen sogar weniger gewährleistet als bei Betriebsräten in der EDV-Branche. Ein weiterer Grund ist, daß nicht alle Kommunikationssysteme kompatibel sind.

Fazit

Die Untersuchung belegt, daß deutsche Mitglieder transnationaler Gremien (EBR) der computergestützten Kommunikation eine hohe strategische Relevanz beimessen. Arbeitsabläufe und Kommunikationsnetze, die mit Hilfe von Fax und Telefon, Briefverkehr etc. produktiv funktionieren, werden so ohne weiteres nicht durch neue computergestützte Kommunikation ausgetauscht. Der PC-basierte Informationsaustausch genießt nicht die höchste Priorität in der Arbeitsorganisation der Euro-Betriebsräte. Bedenkt man, daß die meisten Euro-Betriebsräte erst 1 bis 2 Treffen hatten, wird verständlich, daß in erster Linie andere Themen auf der Tagesordnung stehen. Zwar ist Kommunikation von herausragender Bedeutung, allerdings zuerst einmal in Form einer face-to-face-Kommunikation und nicht als computergestützte Kommunikation.

Die Nutzung der elektronisch basierten Kommunikation hat immer auch etwas mit Erfahrungs- und Anwendungswissen zu tun. In den Unternehmen, in denen die Informationstechnologien schon lange Alltagserfahrung sind, ist es für Betriebsräte keine Frage mehr, ob sie eingesetzt werden sollen. Für erfahrene Anwender ist es sehr viel leichter, bei thematischen Fragestellungen (Sachebene in der Arbeitsbeziehung der EBR) mit der elektronisch-basierten Kommunikation die Betriebsratsarbeit zu organisieren, auch wenn die Kommunikation mit Tastatur und PC und nicht im persönlichen Gespräch erfolgt. Die Anwendungspraktiken sind vielfältig; sie beinhalten Mailing-Listen für die Verteilung der BR-Post, Nutzung eigener Intranetsites des BR und die Nut-

42 Vgl. Telefoninterview Nr. 8 am 7.10.98 sowie Betriebsvereinbarung zwischen GBR und Unternehmensleitung des Konzerns v. 27.02.1998.

zung des Internets für Rechercharbeiten, z.B. um sich über neue Tochterunternehmen des Konzerns zu informieren (Veba). In diesen Fällen wird die schreibbasierte Computer-Kommunikation genauso selbstverständlich wie Telefon und Fax im Kommunikationsalltag der Betriebsräte genutzt.

In den Unternehmen, die erst in den vergangenen Jahren den Einsatz der Informationstechnologien forcierten, benötigen Betriebsräte ausreichende Zeitreserven, die computergestützte Kommunikation gründlich zu erlernen. Neben den Alltagsaufgaben wird das Zeitkontingent der GBR/KBR zusätzlich belastet, um PC-basierte Hilfsmittel in der Ausgestaltung der Büroorganisation effektiv einzusetzen. Dieses Handicap kann durch eine Strategie des sukzessiven Lernens und schrittweisen Ausprobierens begegnet werden. Eine andere Strategie, die auch Betriebsräte bewußt wählen, ist die private Vernetzung. Sie ermöglicht es, zu Hause in Ruhe computergestützte Kommunikation zu erlernen, fortzusetzen und zudem elektronisch erreichbar zu sein.⁴³

43 Vgl. Telefoninterview Nr. 15, am 8.6.98.

5. Herausforderungen und offene Fragen für die transnationale Arbeit europäischer Interessenvertretungen

Eine computergestützte Kommunikation der Betriebsräte zu Sachthemen scheint vernünftig, weil sie ein hohes Maß an Effizienz und Effektivität ermöglicht; vorausgesetzt, alle Mitglieder eines Euro-Betriebsrates sind miteinander vernetzt. In der folgenden Tabelle werden Aspekte von Problemen dargestellt, die im Zusammenhang mit der vorliegenden Untersuchung aufgedeckt wurden. Deren Lösung ist eine Voraussetzung für die Ausschöpfung der Potentiale.

Problemstellungen und Lösungsmöglichkeiten beim Einsatz von computerbasierter Kommunikation auf transnationaler Ebene

Problemstellungen	Lösungsmöglichkeiten
Sprachprobleme in Gremien (EBR)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Qualifizierung der Funktionäre für den Bereich der transnationalen Arbeit intensivieren ▶ Für Kontinuität im Dolmetscher-Team Sorge tragen ▶ Qualifikationsangebote für Dolmetscher zum Bereich der Mitbestimmung und industriellen Arbeit, damit die Qualität der Zusammenarbeit zwischen EBR und Dolmetschern verbessert wird
Sprachprobleme in der alltäglichen Kommunikation jenseits der Gremien	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verlagerung der Kommunikation auf die Schriftsprache, die in landeseigener Sprache erfolgen kann ▶ Dolmetschertätigkeiten in ausreichendem Maße von der Konzernleitung einfordern ▶ Sprachkenntnisse als Qualifikationsprofil für Stabstellen- und SekretariatsmitarbeiterInnen einfordern ▶ Angebot der Gewerkschaften von integrierten Sprachkursen länderübergreifend anbieten ▶ E-Mail-Liste von Übersetzungsdiensten den EBR anbieten bis hin zum internetbasierten Übersetzungsdienst
Datenschutz gegenüber Unternehmensleitung/Außenstehenden	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nutzung eigener PC-Netzwerke (eigene BR-Server) für die EBR Arbeit ▶ Einsatz von Verschlüsselungssoftware ▶ Bereitstellung von Sachinformationen (u.a. Rahmen-Betriebsvereinbarungen) zum Datenschutz ▶ Arbeitsmaterialien zum Datenschutz
Technische Probleme	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Einheitliche technische Ausstattung (Hard-, Software) im Unternehmen/Konzern sicherstellen, besonders in südlichen Ländern ▶ Intranet-Zugänge für alle BR an allen Standorten sowie für die Gewerkschaften sicherstellen ▶ Aufbau von externen Beraternetzwerken
Fachliche Fragestellungen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Seminarangebote verbessern zur Vermittlung von Allgemeinwissen über Intranet/Internet-Nutzung ▶ Hilfestellung und Übersichtsangebote zu Aspekten der industriellen Beziehungen in Europa ▶ Intensivierung der europäischen Gewerkschaftsarbeit ▶ Aufbau und Koordinierung von externen Sachverständigen ▶ Länder- und konzernspezifische Datenpools (u.a. per Internet) ▶ Aufbau von europäischen Tarifarchiven
Rechtliche Fragestellungen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bereitstellung von Datenbanken mit aktueller Rechtsprechung besonders zu folgenden Themen: <ul style="list-style-type: none"> – Anwendung von IuK-Technologien (z.B. Intranet, Internet etc.) – Europäisches Aktienrecht – Neue Unternehmensformen, z.B. Virtuelle Holdings etc.

Die oben skizzierten Lösungsmöglichkeiten sind mit den EBR auf ihre Relevanz und Umsetzungsmöglichkeiten zu reflektieren.

Zudem kommt es für die gewerkschaftliche Betreuung transnational agierender Konzerne darauf an, deren Strategien zu analysieren und die EBR zu beraten; dazu brauchen die Gewerkschaften spezielles Wissen. Das Umfeld der Gewerkschaften, u.a. externe Berater aus gewerkschaftsnahen Einrichtungen und Wissenschaft, ist so einzubinden, daß eine dauerhafte Unterstützung ermöglicht wird.⁴⁴ Ziel sollte es dabei sein, ein differenziertes Beratungs- und Unterstützungsangebot für Betriebsräte in transnationalen Konzernen aufzubauen. Ein ganz konkretes Informationsprojekt könnte der Aufbau von europäischen Tarifarchiven sein.⁴⁵

Die Umsetzung kann mit Hilfe computergestützter Expertennetzwerke geschehen.⁴⁶ Allerdings setzt dieses voraus, daß gewerkschaftliche Funktionäre die schon bestehenden technischen Potentiale in der Organisation nutzen.

Eine andere Aufgabe der Gewerkschaften wäre die Qualifizierung der Betriebsräte und der Aufbau von computergestützten Serviceangeboten, die mit unterschiedlichen Hilfsmitteln angeboten werden. Es ist auf der Basis derzeitiger Medienkompetenz erforderlich, bestimmte Serviceangebote parallel anzubieten: Informationen, Forschungsergebnisse und Beratungshinweise sind sowohl personell (Experten-Pool) als auch über unterschiedliche computergestützte Kommunikationsmedien bereitzustellen. Dabei sind unterstützende Softwareangebote bzw. Datenbanken sowohl internetbasiert als auch über CD-Roms bzw. Disketten und Papierfassung (Arbeitshefte, Mitbestimmung etc.) anzubieten.

Die vorliegende Untersuchung zeigt, daß für transnational agierende Betriebsräte Angebote im Bereich von Qualifizierung und Weiterbildung differenziert erfolgen müßten. Als Grundlagenarbeit für computerbasierte Kommunikation sollten noch eindringlicher als bisher Informationen über den Einsatz kompatibler Technologien dargestellt werden. Gerade hier kommt einer Informationsvermittlung über die Potentiale des Internet eine hohe Bedeutung zu.⁴⁷

Die Durchsetzung gewerkschaftlicher Interessen auf transnationaler Ebene bedarf vielfältiger Handlungsformen. Grundsätzlich wird es eine Herausforderung sein, zwischen den europäischen Gewerkschaften transnationale Arbeitsbeziehungen auf der Basis verbesserter Kooperationsbeziehungen aufzubauen. Die Zusammenarbeit im Kontext der Arbeit mit EBR wird eine Chance sein, neue Arbeitsstrukturen zu entwickeln.

In Deutschland existiert ein Mitbestimmungssystem, das weit über die Rechte des EBR hinausgeht. Die Frage in diesem Bereich richtet sich darauf, wie eine Schwächung der Mitbestimmung verhindert werden kann. So könnte es zu einer mehrfachen Überschneidung von Informations- und Konsultationspraxis zwischen Wirt-

44 Jacobi, Otto (1998): „Botschafter der europäischen Zivilgesellschaft.“ In: Mitbestimmung 5/98, S. 49.

45 Vgl. Telefoninterview Nr.12 am 15.10.98.

46 Vgl. Stahn, Peter (1998): Interner Informationspool. In: Mitbestimmung 5/98, S. 59-60. Die Abteilung Information und Dokumentation bei der IG Metall (ID) verfügt über den Zugriff auf externe Datenbanken. Mit computergestützten Kommunikationsmedien wäre es somit möglich, durch ID eine konstruktive Servicestruktur aufzubauen. „Das Referat ID vermittelt seinen Nutzern die wichtigsten Links ins Internet für ihre persönliche Recherche und gibt ihnen zugleich die Gewißheit, daß sie bei Anfragen in der Zentrale vom Team der Informationsvermittler aktuelle und vor allem vollständige Informationen als Entscheidungsgrundlage für ihr Handeln bekommen.“

47 Vgl. Telefoninterview Nr. 13 am 20.5.98.

schaftsausschuß, Konzernbetriebsrat, Gesamtbetriebsrat, dem Aufsichtsrat und dem EBR kommen.⁴⁸ Eine Aufgabe besteht also darin, eine möglichst gute Kooperation zwischen Gremien mit einer gemeinsamen Informationspolitik zu erreichen.

Darüber hinaus stellt sich für Gewerkschaften die Frage, inwiefern sie Intranets in Konzernen und Unternehmen zur Information ihrer Mitglieder und der Betriebsräte nutzen können und wollen. Ein Beispiel für eine entsprechende tarifvertragliche Vereinbarung findet sich im Tarifvertrag der Deutschen Telekom AG, in dem es in § 6 Abs. 2 heißt:

„Die DPG erhält im Rahmen der technischen Realisierbarkeit die Möglichkeit, in autonomer inhaltlicher Verantwortung gewerkschaftliche Informationen im Intranet der Telekom/T-Mobil zu hinterlegen, auf die die Telearbeiter zugreifen können, soweit entsprechende Kommunikationssysteme vorhanden sind.“⁴⁹

Zur Erreichung dieser Ziele ist neben der Durchsetzung der technischen Ausstattung vor allem der Austausch von Praxisbeispielen erforderlich, um Phantasie und Kreativität für die Computer-Kommunikation nutzbar zu machen.

48 Lecher, Wolfgang (1997): Die Gewerkschaften sind gefordert: Nach der Implementierung von Euro-Betriebsräten nach der EU-Richtlinie. In: Europäische Betriebsräte. Wege in ein soziales Europa, hrsg. von Deppe, Joachim et al. Frankfurt, New York, S. 76 f.

49 Vgl. Deutsche Postgewerkschaft (1998): Tarifvertrag über Telearbeit bei der Deutschen Telekom AG/der T-Mobil, Abschnitt II: Schuldrechtlicher Teil.

Nutzung computergestützter Kommunikationsmedien bei EBR

Firma	Intranet vorhanden?	Intranet vom BR genutzt	E-Mail in BRD	E-Mail im EBR	EBR-Mailing-Liste	Internet-Zugang?	Internet-Nutzung?
Allianz	z.Zt. Memo über Großrechner, Intranet im Aufbau	Über Memo Protokolle etc. EDV-Ausschuß bearbeitet			?	Firma versucht an 4-5 Stellen	
BASF	Ja	Ja	Auch Info an VL	Ja, wo möglich; keine flächendeckende Vernetzung	?		
Bayer	Ja	Technisch möglich, allerdings fehlt noch eine Regelung mit der Konzernleitung	Selten	Ja, allerdings nur vereinzelt	?	Ja, besondere Zugangsberechtigung erforderlich	Kaum
Bertelsmann	Ja	Nein, ist geplant, Nutzung aber noch unklar	Ja, wird häufig genutzt	2/3 der Standorte vernetzt; Versand von Protokollen, kurze Nachrichten etc.	?	Ja	Recherche, Homepages der Gewerkschaften
Bosch	Im Aufbau	Ja; EBR baut auf: Datenpools	Ja	In Vereinbarung Zugang geklärt	?	Nein, nur in einigen BR in Deutschland.	Nutzen ist noch nicht klar
Continental	Keine Angaben	keine Angaben	Ja; noch nicht genutzt, weil erst seit 1.4.98 eingeführt	-	-	-	-
Daimler Benz	Ja (weltweit)	Ja Stellt Informationen für alle Belegschaftsmitglieder zur Verfügung	Ja Von wenigen genutzt, aber nur intern mit Intranet	Nein	Nein	Ja	Selten genutzt

Firma	Intranet vorhanden?	Intranet vom BR genutzt	E-Mail in BRD	E-Mail im EBR	EBR-Mailing-Liste	Internet-Zugang?	Internet-Nutzung?
Dillinger Hütte	z. Zt. im Aufbau	Vorbereitungen für BR Projekt geplant (EDV-AG)	Teilweise, Zukunft Vernetzung per SAP R/3	technische Voraussetzung fehlt	-	-	-
Ericsson	Ja	Ja; eigene Homepage		Ja; Kommunikation hauptsächlich über E-Mail	Ja	Ja	Recherchen, z.B. Arbeitsrecht, Int. Gewerksch.
Eridania-Beghin-Say	z. Zt. bei Cerestar Deutschland im Aufbau – soll Konzernweit aufgebaut werden	Ja	Noch nicht	Nein	Nein	Geplant	Private Nutzung
Lufthansa	Ja Elektronische Presseschau	Im Aufbau – BR-Infos – Telearbeit	Im Aufbau	Noch nicht alle vernetzt; teilweise nur privat	-	Ist noch in Verhandlung	Kaum
Mannesmann	-	-	Nur vereinzelt	-	-	-	-
OTIS	Für Inland im Aufbau	BV-Verhandlung	-	Geplant: eigener Server	-	Ja	-
Philip Holzmann	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	-
Philips	Ja	Ja; aber keine öffentlichen Foren	Ja	Ja; Problem: Kompatibilität der Software	Nein	Ja	Kaum
Siemens	Ja	Ja; eigene Homepage	Ja, aber nicht im gesamten BR genutzt; KBR seit kurzem ausgestattet	Ja	Ja – Inland	Ja	Keine Zeit
Thomson	Ja	Ja	Ja	?	Nein	Nein	Nein
Veba	Ja; seit 6/98, aber keine konzernweite Kompatibilität	Im Aufbau; geplant: eigene Seiten, z.B. Betriebsvereinbarungen	Ja, bei Hüls AG	Nein	Konzernweit nicht möglich wegen fehlender Kompatibilität	Teilweise, z.B. Hüls AG, weiterer Ausbau geplant	Ja

Teilstandardisierter Leitfaden für Telefoninterviews

Stand der elektronischen Vernetzung zwischen betrieblichen Interessenvertretungen im europäischen und internationalen Raum

<p>I. Allgemeines</p> <p>▶ Standorte? Wieviel? Wo?</p> <p>▶ Wieviel AN?</p>	<p>Sitz der Konzernleitung:</p> <p>In BRD: _____ insgesamt: _____</p>															
<p>▶ Seit wann gibt es den EBR?</p>																
<p>II. Kommunikation im Konzern</p> <p>▶ Wie wird innerhalb des Konzern kommuniziert?</p> <p>▶ Welche elektronischen Medien werden genutzt?</p>	<table border="0"> <tr> <td>Telefon</td> <td>FAX</td> <td>Brief</td> </tr> <tr> <td>E-Mail</td> <td>Netze</td> <td></td> </tr> </table>	Telefon	FAX	Brief	E-Mail	Netze										
Telefon	FAX	Brief														
E-Mail	Netze															
<p>▶ Gibt es ein internes elektronisches Firmennetz? (Intranet)</p>	<p>JA _____ NEIN _____</p> <p>Wenn Ja, welches _____</p>															
<p>III. Kommunikation im EBR</p> <p>▶ Welches Medium wird am häufigsten benutzt?</p> <p>▶ Welches Medium wird so gut wie gar nicht benutzt?</p> <p>▶ In welcher Sprache wird kommuniziert?</p>	<table border="0"> <tr> <td>Telefon</td> <td>FAX</td> <td>Brief</td> </tr> <tr> <td>E-Mail</td> <td>Netze</td> <td></td> </tr> </table> <table border="0"> <tr> <td>Telefon</td> <td>Brief</td> <td>Fax</td> </tr> <tr> <td>E-Mail</td> <td>Netz</td> <td></td> </tr> </table> <table border="0"> <tr> <td>Englisch</td> <td>Deutsch</td> <td>Andere:</td> </tr> </table>	Telefon	FAX	Brief	E-Mail	Netze		Telefon	Brief	Fax	E-Mail	Netz		Englisch	Deutsch	Andere:
Telefon	FAX	Brief														
E-Mail	Netze															
Telefon	Brief	Fax														
E-Mail	Netz															
Englisch	Deutsch	Andere:														
<p>▶ Wird E-Mail benutzt?</p>	<p>JA _____ NEIN _____ Selten _____ Oft _____</p> <p>Wenn NEIN, warum nicht?</p> <p>Kein Interesse</p> <p>Mangelnde Sprachkenntnisse</p> <p>BR hat nicht die Technik</p> <p>Mangelnde Kenntnisse des Mediums?</p> <p>Sonstiges: _____</p>															

<p>▶ Wenn JA: Welches System wird genutzt? Welche Software? Welche Personen nutzen dieses Medium? Wer betreut/pflegt die Technik?</p>	
<p>▶ Wieviel Personen des EBR nutzen den PC und E-Mail?</p>	
<p>▶ Welche Inhalte werden mit Hilfe der elektronischen Vernetzung ausgetauscht?</p>	
<p>▶ Nutzt Du das Internet, z.B. die Homepages der Gewerkschaften als Informationsquelle?</p>	<p>NEIN, weil JA, und zwar</p>
<p>IV. Unterstützung/Hilfen</p> <p>▶ Welche Informationen erwartest Du von der Gewerkschaft zur EBR-Arbeit?</p> <p>▶ Welche davon sind besonders wichtig für Deine Arbeit?</p> <p>▶ Welche Hilfsmittel brauchst Du?</p>	
<p>▶ Was würde Dir bei der Kommunikation mit ausländischen Kollegen helfen?</p>	
<p>▶ Was würde Dir bei der Anwendung elektronischer Vernetzung helfen?</p>	

Literatur

- Altobelli, Claudia Fantapiè (1996): Internet und integrierte Markt-Kommunikation. In: zfo 6/96, S. 338-342
- Bulmahn, Edelgard; van Haaren, Kurt; Hensche, Detlef et. al. (Hg.) (1996): Informationsgesellschaft – Medien – Demokratie . Forum Wissenschaft. (Studien Bd. 36). Marburg
- Deppe, Joachim et al. (Hg.) (1997): Europäische Betriebsräte. Wege in ein soziales Europa. Frankfurt/New York
- Delhees, Karl. H. (1994): Soziale Kommunikation. Psychologische Grundlagen für das Miteinander in der modernen Gesellschaft. Opladen
- Faßler, Manfred (1997): Was ist Kommunikation? München
- Fricke, Werner(Hg.) (1994): Jahrbuch Arbeit + Technik. Zukunftstechnologien und gesellschaftliche Verantwortung. Bonn
- Gräf, Lorenz; Krajewski, Markus (Hg.) (1997): Soziologie des Internet. Handeln im elektronischen Web-Werk. Frankfurt a.M./New York
- Hörning, Karl H.; Ahrens, Daniela; Gerhard, Anette (1996): Vom Wellenreiter zum Spieler. Neue Konturen im Wechselspiel von Technik und Zeit. In: Soziale Welt, Heft 1/96, S. 7-23
- Jaeger, Rolf (1996): Euro-Betriebsräte und Entwicklung transnationaler Kommunikationsstrukturen – Praxis und Perspektiven. In: WSI-Mitteilungen 8/96, S. 470-482
- Kalliwoda, Norbert (1998): Computer Based Training. Einsatzgebiete – Anwendungsmöglichkeiten – Beurteilungskriterien, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung. (Manuskripte 242). Düsseldorf
- Klebe, Thomas; Wedde, Peter (1998): § 40 Abs. 2 BetrVG. Anspruch auf Nutzung des Intranets. In: Arbeitsrecht im Betrieb 5/98. Köln, S. 282-285
- Kreuder, Thomas (1997): Denken darf man alles, aber ... In: Mitbestimmung 2/97. Düsseldorf, S. 30-32
- Kubicek, Herbert et al. (Hg.) (1994): Jahrbuch Telekommunikation und Gesellschaft 1995. Multimedia – Technik sucht Anwendung. Heidelberg
- Kühlwetter, Karin (1995): Qualifikationsanforderungen und Qualifikationsentwicklungen für berufliche Tätigkeiten mit multimedialen Techniken und Systemen, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung. (Manuskripte 197). Düsseldorf
- Lecher, Wolfgang (1998a): Auf dem Weg zu Europäischen Arbeitsbeziehungen? – Das Beispiel der Euro-Betriebsräte. In: WSI-Mitteilungen 4/98, S. 258-263
- Lecher, Wolfgang (Hg.) (1998b): Europäische Betriebsräte und Arbeitsbeziehungen – zur Lage und Entwicklung in Großbritannien, Frankreich und Italien, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung (Graue Reihe). Düsseldorf
- Lecher, Wolfgang; Platzer, Hans-Wolfgang (1998): Europäische Betriebsräte: Fundament und Instrument europäischer Arbeitsbeziehungen? – Probleme der Kompatibilität von nationalen Arbeitnehmervertretungen und EBR. In: WSI-Mitteilungen 4/98, S. 503-512
- Legner, Peter; Gunzenhäuser, Petra; Pullwitt, Tanja et.al (1997): Zukunftswerkstatt im Internet: „Wie kann Betriebsratsarbeit durch Nutzung des Internets unterstützt werden?“ Hrsg. von IB BCE, Hauptvorstand Abteilung Bildung. Berlin
- Ludolph, Holger (1998): Datenbanken und Internet-Nutzung für Betriebs- und Personalräte, hrsg. von Hans-Böckler-Stiftung. (Manuskripte 240). Düsseldorf
- Marginson, Paul (1998): Arbeitsbeziehungen und Europäische Betriebsräte in Großbritannien. In: WSI-Mitteilungen 4/98, S. 264-270
- Mempel, Rainer (1996): Ergebnisse einer Fallstudie zum gewerkschaftlichen Mailboxnetz „SoliNet“, hrsg. von Institut für Bildung, Arbeit und Soziales. Krefeld
- Mempel, Rainer (1997): Bildungsarbeit und der neue Modernisierungsschub der elektronischen Informations- und Kommunikationstechnologien, hrsg. von Institut für Bildung, Arbeit und Soziales. (Materialien Nr. 3) Krefeld

- Mueller, Ernst F.; Thomas, Alexander (1976): Einführung in die Sozialpsychologie. 2. Aufl. Göttingen, Toronto, Zürich
- Nagel, Bernhard; Ries, Birgit; Rüb, Stefan et al. (1996): Information und Mitbestimmung im internationalen Konzern, hrsg. von Hans-Böckler-Stiftung. (Schriften der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 26). Baden-Baden
- Stahn, Peter (1998): Interner Informationspool. In: Mitbestimmung 5/98, S. 59-60
- Wetzstein, Thomas A.; Dahm, Hermann; Steinmetz; Linda et. al. (1995): Datenreisende. Die Kultur der Computernetzwerke. Opladen
- Werle, Raymund; Lang, Christa (Hg.) (1997): Modell Internet? Entwicklungsperspektiven neuer Kommunikationsnetze. München
- Zeidler, Hans Christoph (1996): Das Internet. Chaotische Informationstechnik zwischen Spielwiese und Arbeitsmittel? In: zfo 6/96, S. 332-337

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wirbt für die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft. Sie tritt dafür ein, Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten zu erweitern.

Beratung und Schulung

Die Stiftung berät und qualifiziert Betriebs- und Personalräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Männer und Frauen, in wirtschaftlichen und rechtlichen Angelegenheiten, in Fragen des Personal- und Sozialwesens, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Gestaltung neuer Techniken, des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu den Themen »Wirtschaftswandel und Beschäftigung im Globalisierungsprozeß«, »Soziale Polarisierungen, kollektive Sicherung und Individualisierung« und »Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik«. Das WSI-Tarifarchiv dokumentiert das Tarifgeschehen umfassend und wertet es aus.

Forschungsförderung

Die Abteilung Forschungsförderung der Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu den Themen Strukturpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Die Forschungsergebnisse werden in der Regel nicht nur publiziert, sondern auf Veranstaltungen zur Diskussion gestellt und zur Weiterqualifizierung von Mitbestimmungsakteuren genutzt.

Studienförderung

Ziel der Stiftung ist es, einen Beitrag zur Überwindung sozialer Ungleichheit im Bildungswesen zu leisten. Gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende unterstützt sie mit Stipendien, mit eigenen Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktikantenstellen. Bevorzugt fördert die Stiftung Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Ihre Arbeitsergebnisse und Dienstleistungen veröffentlicht die Stiftung über Veranstaltungen, Publikationen, mit PR- und Pressearbeit. Sie gibt zwei Monatszeitschriften heraus: »Die Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen«, außerdem die Vierteljahresschrift »South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)«, das »Wirtschaftsbulletin Ostdeutschland« und »Network, EDV-Informationen für Betriebs- und Personalräte«.

Senden Sie mir bitte kostenfrei

- ▶ Informationen über die Hans-Böckler-Stiftung
- ▶ Ein Probeexemplar der Zeitschrift
- ▶ Ein Verzeichnis der lieferbaren Veröffentlichungen
- ▶ Informationen über die Studienförderung der Stiftung

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 -225
www.boeckler.de

Mitbestimmungs- Forschungs-
und Studienförderungswerk
des DGB

**Hans Böckler
Stiftung** ■■■