

Entwicklung transnationaler Kompetenzen in Europäischen

Betriebsräten

Theoretische, politische und inhaltliche Grundlagen

Zur Stärkung der Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in europaweit operierenden Unternehmen und zur Förderung des Dialogs und der Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretungen und Unternehmensleitungen auf europäischer Ebene sind besondere individuelle Qualifikationen und Kompetenzen erforderlich.

Die Fähigkeiten und Möglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre Interessen und ihr Expertenwissen aktiv in die Gestaltung der Unternehmensabläufe einzubringen, sind eine unerlässliche Grundlage sowohl für ihr interessenbezogenes Engagement als auch für die Zukunft der Unternehmen sowie für eine ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Diesbezügliche Qualifikationen und Kompetenzen müssen die zunehmend grenzüberschreitenden Lebens- und Arbeitsbezüge der Menschen ausdrücklich berücksichtigen und somit der am Gemeinwohl orientierten Weiterentwicklung der europäischen - und darüber hinaus der globalen - Gemeinschaft förderlich sein.

Die individuellen Kompetenzen von Europäischen Betriebsräten werden immer in einem komplexen Gefüge von sozialen Prozessen erworben, die sich in einem bestimmten Kontext und in einem bestimmten Raum entwickeln. Richten wir also den Blick auf den transnationalen „Raum“, in dem sich diese sozialen Prozesse heute vollziehen.

Zusammenhalt aus Vielfalt – Anforderungen an die Kompetenzentwicklung im transnationalen Raum¹

Die Frage nach dem Zusammenhalt von Gesellschaft ist eine grundlegende Frage der Soziologie, die insbesondere anlässlich der vorletzten Jahrhundertwende an Relevanz gewann, da die Soziologen die moderne bürgerlich-kapitalistische Gesellschaft durch Prozesse wie Urbanisierung, Individualisierung und Rationalisierung in ihren traditionellen Strukturen aufbrechen sahen. Die Antwort, die sie gaben, verblüfft. Denn gerade in dieser Vielfalt und Ausdifferenzierung der neuen Lebensweisen sahen sie einen neuen Zusammenhalt. Wie sollen wir das verstehen?

Für Emile Durkheim waren die neuen Formen der Arbeitsteilung der Beginn einer „organischen Solidarität“ (Pries 2008: S. 42). Georg Simmel sah zum einen durch die

¹ Die folgenden Ausführungen beziehen sich in weiten Teilen auf Ludger Pries, 2008, Die Transnationalisierung der sozialen Welt, Suhrkamp, Frankfurt a. M., S. 42 ff

Vielfalt der „sozialen Kreise“ (ebd.) die Individualisierung ermöglicht, weil jeder Einzelne seine Zugehörigkeit frei kombinieren könne, zum anderen ermögliche das neue – kreisübergreifende - Formen des Zusammenhalts, die durch die Vielfalt der sozialen Kreise entsteht.

Diese Sichtweise ist nach Ludger Pries (ebd.) auch auf die heutige Situation der Vergesellschaftung anwendbar. Auch heute gehören die Menschen sehr unterschiedlichen sozialen Kreisen an. Die standesgemäße Ordnung ist weitgehend überwunden. Vielmehr bestimmen Neigungen und Interessen – auch weiterhin im Rahmen der jeweiligen wirtschaftlichen Möglichkeiten – das Zusammenkommen von Menschen z.B. in Sportvereinen, dem Taubenzüchterclub, dem Musikverein oder einer politischen oder religiösen Gruppe. Gerade in dieser Möglichkeit und Freiheit der selbstbestimmten Zugehörigkeit zu mehreren sozialen Kreisen, und eben nicht einem großen sozialen Kreis, ist für Pries der „gesamtgesellschaftliche Verflechtungszusammenhang“ (a.a.O. S. 43), den er auf die Dynamik der Internationalisierung unserer sozialen Welt überträgt.

Der Begriff der Transnationalisierung verweist somit auf die sozialen, kulturellen, politischen und wirtschaftlichen Beziehungen und Interaktionen zwischen Menschen und Institutionen. Er verlässt die Ebene zwischenstaatlicher Beziehungen, bei denen überwiegend Regierungen die handelnden Akteure sind. Dadurch verliert die Geographie bei der Identitäts- und Kollektivitätsbildung an Bedeutung und es werden neue grenzüberschreitende Möglichkeiten der Zugehörigkeit geschaffen. (a.a.O. S. 44).

Diese transnationalen Verbindungen zeigen sich konkret in grenzüberschreitenden Zugehörigkeitsgefühlen, kulturellen Gemeinsamkeiten, Kommunikationsverflechtungen, Arbeitszusammenhängen und vor allem in der alltäglichen Lebenspraxis sowie in den darauf bezogenen Organisationen (z.B. Gewerkschaften).

Transnationale Verbindungen zeigen sich daran anknüpfend auch in den gesellschaftlichen Ordnungen und Regulierungsarten, die sich grenzüberschreitend in sozialen Gebilden und sozialen Räumen niederschlagen (ebd.). Diese Transnationalisierung ist als sich ausweitender und vertiefender Prozess zu begreifen, in dem durch eine zunehmende internationale Bewegung von Gütern, Menschen und Informationen neue soziale Praktiken, Symbolsysteme und Artefakte entstehen. Diese ökonomischen, sozialen, kulturellen oder politischen Dimensionen stehen dabei in einer Wechselwirkung zueinander und bilden letztlich menschliche „Verflechtungsbeziehungen“ (Elias 1986 nach Pries a.a.O. S. 45).

Die These der „Transnationalisierung“ besteht nun darin, dass durch diesen Prozess dauerhafte und dichte sozialräumliche Verflechtungszusammenhänge entstehen, die sich über mehrere nationalstaatliche Räume und Territorien ausbreiten (ebd.).

Die transnationale Perspektive richtet ihren Blick also auf konkrete praktische Prozesse, die beispielsweise in internationalen Unternehmen entstehen und sich zu transnationalen Konzernen entwickeln. Sie vollziehen sich auch in der

grenzüberschreitenden Zusammenarbeit von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) oder Migrationsnetzwerken. Im schlechten Fall entstehen dabei auch kriminelle und terroristische Organisationen.

Transnationale soziale Räume sind längst Realität geworden, sie entstehen in unterschiedlichen Kontexten und mit unterschiedlichen Zielrichtungen.

Aus internationaler gewerkschaftlicher Perspektive ist es wichtig, die Wirkungszusammenhänge genauer zu analysieren. Es geht darum, zu begreifen, wie sich diese Prozesse auf das konkrete Zusammenleben und Zusammenarbeiten der Menschen auswirkt und wie sie damit umgehen. Diese transnationale Perspektive auf die Entwicklung „von unten“ ist viel näher dran an den realen Prozessen und Erfahrungen der Menschen als kultur-theoretische Perspektiven, die nationenbezogene Stereotype für das Gelingen und Misslingen von Interaktion verantwortlich machen. Das Konzept der Transnationalisierung muss deshalb bezüglich einer Theoriebildung zur interkulturellen Kompetenz weiter ausgearbeitet werden. Dennoch lassen sich aus dieser Perspektive schon jetzt fruchtbare Überlegungen für eine Weiterentwicklung von transnationalen Kompetenzen für Europäische Betriebsräte entwickeln.

Transnationale Kompetenz als handlungsorientierte Kompetenz

Qualifikationen und Kompetenzen werden immer in einem „sozialen Raum“ erworben, der in bestimmte national geprägte Kontexte eingebunden ist. Bestimmte Inhalte, Formen und die unterschiedliche praktische Ausgestaltung bestimmter Seminare, Kurse oder Schulungsveranstaltungen werden durch diese spezifischen Kontextbedingungen beeinflusst. Sie werden in den seltensten Fällen explizit zum Thema gemacht und sind doch zugleich eine Grundbedingung für gelingende Kommunikation und Interaktion und schließlich für gemeinsames Handeln.

Die besondere Herausforderung für eine transnationale Weiterentwicklung und Verbesserung der Qualifizierung von EBR besteht darin, eine Brücke zwischen jeweils im betrieblichen und nationalen Kontext erworbenen Kompetenzen zu überbetrieblichen - also auch transnational wirksamen - Kompetenzen zu schlagen (vgl. dazu: Buchholz 2004: S.5).

In einem nach diesen Aspekten systematisch angelegten Bildungsprozess wird deshalb an persönliche Erfahrungen der Betriebsräte angeknüpft, die sie in betriebs-, und unternehmenspolitischen Handlungskontexten gemacht haben, sowie an Kompetenzen, die sie in überwiegend national verankerte Qualifizierungsangeboten erworben haben. Diese Erfahrungen und Kompetenzen werden dann im Rahmen von reflexiv und handlungsorientiert angelegten Bildungsprozessen bezogen auf transnationale Kontexte und entsprechend erweiterte „soziale Räume“ systematisch weiterentwickelt.

Die „transnationale Kompetenz“ ist nicht als zusätzliche bzw. kumulative Kompetenzform zu betrachten. Sie kommt vielmehr in einem Prozess zum Ausdruck, in dem bestimmtes Wissen und unterschiedliche Fähigkeiten in bewusst gemachten transnationalen Räumen zielgerichtet und angemessen entfaltet und wirksam werden. Im Rahmen sozialer Interaktion kann sich diese „transnationale Kompetenz“ als interkulturell kompetentes Handeln zeigen.²

Solch eine Beschreibung „transnationaler Kompetenz“ verweist auf einen handlungsorientierten Kompetenzbegriff. Damit kann der Kompetenzbegriff, der innerhalb aktueller erwachsenenpädagogischer Debatten relativ unreflektiert übernommen wurde, durch den Bezug auf die Anwendungspraxis konkretisiert werden.

Vermeiden wollen wir einen Umgang mit dem Kompetenzbegriff, bei dem - je nach Zunahme von Anforderungen - die Liste der definierten Kompetenzen beliebig erweitert wird. Nach dem Motto: „Lern doch mal eben interkulturelle Kompetenz“ würde eine funktionalistische Sicht von Bildung transportiert werden, die dazu führt, Kompetenzen wie „Instrumente“ zu betrachten. Bezüglich der Bildungsangebote würde die Auffassung entstehen, man müsse nur den richtigen „Werkzeugkoffer“-Kurs wählen und schon löst man Probleme der transnationalen Zusammenarbeit.

Eine solche verkürzte Sicht von „Kompetenz“ lässt zum einen das handelnde Subjekt als individuelle Person mit ihrem einzigartigen biographischem Entwicklungshintergrund und Motiven völlig außer acht. Zum anderen wird missachtet, dass Individuen handelnd in soziale Interaktionen eingebunden sind, die sich immer innerhalb von – bestimmte Anforderungen hervorbringenden - Kontexten vollziehen. Das heißt in der Praxis, dass individuelle Personen im Rahmen sozialer Prozesse innerhalb bestimmter Situation initiativ werden, agieren bzw. auf diese Situation reagieren.

Für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist es deshalb wichtig, die eigene Qualität des Kompetenzbegriffes unter Berücksichtigung subjektorientierter Ansätze und durch Bezugnahme auf die konkreten sozialräumlichen Praxiskontexte zu bestimmen.

Kompetenzorientierung in transnationalem Zusammenhang verweist auf die Analyse von interaktiven transnationalen Handlungszusammenhängen und die entsprechende Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten von betrieblichen und politischen Akteuren im Kontext aktueller und zu antizipierender Anforderungen und Gestaltungsentwürfe.

² Das heißt, dass aus anwendungsbezogener Betrachtungsweise kein kategorialer Unterschied zwischen „transnationaler“ und „interkultureller“ Kompetenz besteht. Vgl. dazu auch: Tom Kehrbaum, Karsten Meier u.a., 2010, Aspekte "interkultureller Kompetenz" - Methoden internationaler Bildungsarbeit im Praxistest, Hrsg. IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Diese Betrachtungsweise von Kompetenzen bildet einen engen Zusammenhang politischer, fachlicher, methodischer, sozialer, reflexiver und ästhetischer Kompetenzen und betrachtet diese als Einheit. Die methodisch-didaktische Weiterentwicklung der Bildungsangebote für Europäische Betriebsräte und somit die bildungspraktische Entwicklung transnationaler Kompetenz orientieren wir an diesem ganzheitlich gefassten und handlungsorientierten Kompetenzbegriff.

Welche Personen treffen nun auf welche Praxiskontexte und Situationen und welche Kompetenzen sind hierbei gefragt?

In der folgenden Graphik sind zur besseren Unterscheidung getrennte Kompetenzebenen dargestellt. Diese „Ebenen“ verweisen auf entsprechend relevante Praxiskontexte von Betriebsräten bzw. Interessensvertretungen.

Innerhalb dieser „Kompetenzebenen“ sind immer bestimmte Wissenshintergründe und bestimmte Fähigkeiten von Bedeutung. Werden diese kompetent eingesetzt, führen sie zu entsprechend zielgerichteten und wirkungsvollen Handlungen.



Graphik 1, T. Gayer / T. Kehrbaum: Die unterschiedlichen Kompetenzebenen arbeitnehmerbezogener Interessensvertretung vor dem Hintergrund transnationaler Bezüge

In der Praxis sind diese „Kompetenzebenen“ nicht voneinander zu trennen. In einem interaktiven Handlungsprozess sind vielfältige Kompetenzen aufeinander bezogen und je nach gemeinsamem Gegenstand und personaler Zusammensetzung einer interagierenden Gruppe werden jeweils situationsbezogen unterschiedliche Kompetenzen mehr oder weniger stark benötigt.

Betrachtet man diese Kompetenzen im transnationalen Kontext, so erhalten die jeweils beschriebenen Kompetenzebenen eine spezifische transnationale Weiterentwicklung und Ausprägung. Die Interessenvertretungen müssen sich dieser zusätzlichen Aspekte bewusst sein und sie systematisch bei ihrer Arbeit berücksichtigen. Das heißt, dass die Planungs-, Entscheidungs- und Handlungsprozesse der Akteure nicht auf die nationale Situation des Betriebes und deren nationalen Kontext beschränkt bleiben, sondern die folgenden Aspekte sowohl im Rahmen nationaler Prozesse als auch in transnationalen Interaktionsprozessen mit einbeziehen. In einem Bildungsprozess müssen diese Aspekte inhaltlich, sowie methodisch systematisch berücksichtigt werden.

Die transnationalen Aspekte der unterschiedlichen Kompetenzebenen

Politische Kompetenz

Unter politischer Kompetenz verstehen wir in erster Linie das Bewusstsein der Akteure, dass sie sich mit ihrem Wissen, Können und Handeln in einem antagonistischen Feld bewegen, das von Interessengegensätzen gekennzeichnet ist. Bezogen auf die Gestaltungsfunktion und den Gestaltungsauftrag arbeitnehmerorientierter Akteure verstehen wir das „Politische“ nicht einfach als funktionierende Verwaltung der jeweiligen Bedürfnisse im Rahmen der bestehenden Ordnung, sondern als Intervention, die gerade auch die Rahmenbedingungen verändert, die festlegen, wie die Dinge funktionieren (Bröckling/ Feustel, 2010: S. 15)

Interessenbezogen agieren statt reagieren heißt auch, dass die Europäischen Betriebsräte die Initiative ergreifen, wenn es um die aktuellen und zukünftigen Fragen geht, die mit den Interessen der Beschäftigten zusammenhängen. Politische Initiativen werden also sowohl auf betrieblicher Ebene als auch auf Unternehmens- und Konzernebene ergriffen (Mitbestimmung, internationale Rahmenabkommen), sowohl auf nationalpolitischer Ebene (Arbeitsgesetze) als auch auf internationaler Ebene (Verträge), sowohl auf supranationaler (EU-Richtlinien) als auch auf transnationaler Ebene (Zusammenarbeit mit NGOs).

Betrachtet man die Basis der politischen Kompetenz, so finden sich im europäischen Kontext unterschiedliche politische Hintergründe der jeweils agierenden Interessenvertretungen. Hierbei können unterschiedliche historische Erfahrungen mit politischen Systemen ebenso eine Rolle spielen wie politisch-ideologische Überzeugungen und Strukturen der demokratischen Einbindung und Mitbestimmungsmöglichkeiten der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessensvertretungen. Dabei wird oft versucht, nationale Verhältnisse auf andere Länder zu übertragen, um die Aussagen bzw. Handlungen der „Anderen“ besser beurteilen zu können. So werden beispielsweise „politisch-orientierte“ Gewerkschaften von deutschen Gewerkschaften, die vom System her „branchenorientiert“ sind, mit dem Parteiensystem im eigenen Land verglichen und

entsprechend zugeordnet. Das hilft zunächst zur Orientierung, darf aber nicht unbedingt starr zu Beurteilung des Verhaltens des „Anderen“ verwendet werden.

Mögliche inhaltliche Aspekte des Bildungsprozesses:

- Politische Theorien, Systeme und Geschichte
- Europapolitische und globalpolitische Abkommen und Strategien
- Politische Praxis von Gewerkschaften
- Rolle und Funktion des „Betriebsrates“ und der „Vertrauensleute“
- Partizipation und Mitbestimmungsmöglichkeiten
- Interessenvertretungsstrukturen
- Sozialpartnerschaftliche oder konfliktorientierte Orientierung
- Internationale Arbeiterbewegung und internationale Solidarität

Fachliche Kompetenz

Unter fachlichen Kompetenzen verstehen wir im Allgemeinen das Wissen und den gekonnten Umgang mit arbeitsrechtlichen, betriebs- und volkswirtschaftlichen Fragen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz, der beruflichen Bildung und den Arbeitsbedingungen.

Bei der fachlichen Kompetenz ist zu berücksichtigen, dass die unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen der einzelnen Länder die Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen entsprechend ermöglichen bzw. einschränken. Die transnational handelnden Akteure müssen sich dieser unterschiedlichen rechtlichen Situationen bewusst sein und sie im besten Fall gut kennen. Denn Diskussionen werden implizit immer mit Bezug auf zukünftige Handlungen geführt. Genaue Kenntnis dieses Unterschiedes spielt eine wichtige Rolle, wenn es darum geht beispielsweise eine gemeinsame Handlungsstrategie zu diskutieren und zu erarbeiten.

Mögliche inhaltliche Aspekte des Bildungsprozesses:

- Rechtssysteme
- Wirkung von rechtlichen Grundlagen und Gesetzen
- Existenz und Funktion von Tarifverträgen
- Umgang mit Recht und Gesetz
- Praxis der Rechtsdurchsetzung

Methodische Kompetenz

Unter methodischen Kompetenzen verstehen wir die Fähigkeit, Methoden der Arbeitsorganisation und der projektbezogenen Arbeitsweise situationsgerecht einzusetzen und anzuwenden. Unterschiedliche Arbeitsweisen und Methoden der Arbeitsorganisation stellen kein grundsätzliches Problem dar. In gemeinsamen Projekten jedoch sind diese unterschiedlichen Vorgehensweisen zu berücksichtigen, die oftmals eng mit den Aspekten der politischen und fachlichen Kompetenz zusammenhängen. In transnationalen Arbeitszusammenhängen spielen deshalb die Kommunikation und der Informationsaustausch eine entscheidende Rolle.

Mögliche inhaltliche Aspekte des Bildungsprozesses:

- Arbeitszeiten und Arbeitsrhythmen
- Arbeitsorganisation und Arbeitsmethodik
- Zielorientierte Vorgehensweise
- Kommunikationsformen und Nutzungsweisen
- Sprachkenntnisse
- Vergleichen von Informationen
- Diskussionsfähigkeit

Soziale Kompetenz

Ähnlich wie bei der politischen Kompetenz finden sich bei der sozialen Kompetenz vielfältige Unterschiede aber vor allem auch Gemeinsamkeiten, die bezogen auf transnationale Kontexte auch als interkulturelle Kompetenzen bezeichnet werden können. Hier finden sich auch die wichtigsten Aspekte, die über einen erfolgreichen interaktiven Prozessverlauf entscheiden.

Wichtige persönliche Voraussetzungen bestehen in einer empathischen, offenzwischenmenschlichen, neugierigen und möglichst vorurteilsfreien Haltung gegenüber Fremden und Andersartigkeit. Diese Aspekte bilden eine wichtige Grundlage sozialer Kompetenz, die besonders in transnationalen Kontexten zum tragen kommen. Es kann sein, dass diese Haltungen oder „Charaktereigenschaften“ im bisherigen biographischen Lebensverlauf nicht umfassend erworben wurden. Zudem können sich durch unangenehme Erfahrungen und deren unproduktive Verarbeitung Verhaltensgewohnheiten herausgebildet haben, die nachhaltig offene soziale Interaktionen behindern können. Deshalb kommt es in Bildungsprozessen besonders darauf an, diese Verhaltensgewohnheiten positiv zu irritieren und sie so einem Reflexionsprozess zuzuführen.

Diesbezüglich müssen Möglichkeit geschaffen werden, positive Erfahrungen zu machen. Hier kommt nun auch die Ästhetik in Form der Wahrnehmungsfähigkeit ins Spiel. Pädagoginnen und Pädagogen müssen einen angenehmen atmosphärischen

Raum schaffen und die Inhalte methodisch-didaktisch so bearbeiten, dass unterschiedliche positive Erfahrungen gemacht werden können. Positive sinnliche Erfahrung aktiviert die Wahrnehmung zusätzlich und regt einen aufmerksamen Lernprozess an. Systematische Bildungsprozesse müssen hierfür einen „Ermöglichungsraum“ schaffen.

Im transnationalen Kontext sind diese Eigenschaften von immenser Bedeutung. Sie bilden die Grundlage für eine verständnisvolle Kommunikation, für Vertrauensbildung und sie ermöglichen menschliche Interaktion durch gegenseitiges Interesse. Dadurch wird beispielsweise Humor, Selbstsicherheit, persönliches Wohlbefinden und last but not least Solidarität - als mitmenschlich geteiltes Interesse - erst ermöglicht.

Wichtige Aspekte sowohl für die pädagogische Theoriebildung als auch für die Methodik und Didaktik von transnationalen Bildungsmaßnahmen sind dabei Reflexion, Emanzipation, Selbstbestimmung, Mitbestimmung, Kompetenzen, Handlungsfähigkeit, Solidarität, Transfer und Nachhaltigkeit. In transnationalen Projekten zur Entwicklung von Bildungsangeboten ist es sinnvoll, sich zunächst über diese Aspekte auszutauschen und gemeinsame sowie divergierende Sichtweisen herauszuarbeiten.

Mögliche inhaltliche Aspekte des Bildungsprozesses:

- Umgang mit Unsicherheit
- Umgang mit Fremdem
- Selbstreflexion
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Kommunikations- und Konfliktstile
- Emanzipation und die Bedeutung von Selbstbestimmung
- Umgang mit Autoritäten
- Toleranz

Handlungskompetenz

Als Handlungskompetenz kann schließlich die Fähigkeit des gelingenden Zusammenspiels aller Qualifikationen und Kompetenzen bezeichnet werden. Individuell drückt sie sich darin aus, dass persönliche Handlungsentscheidungen und Handlungsinitiationen bewusst und zielgerichtet und immer im Bewusstsein der Auswirkungen auf Andere geschehen. Sie sind die Folge von reflexiven Prozessen der Erfahrungsverarbeitung und beziehen immer den Aspekt des gelingenden gemeinsamen Prozesses mit ein. Im transnationalen Kontext heißt das, dass national sich vollziehende Prozesse immer auf ihre europäische bzw. globale Relevanz hin reflektiert werden. Die transnationale Kompetenz ist deshalb wie bereits erwähnt nicht als zusätzliche kumulierbare Kompetenz zu betrachten, sondern als

transnationale Erweiterung des Reflexions- sowie Handlungskontextes. Die überwiegend im nationalen Kontext erworbenen Kompetenzen sind dadurch auch transnational anwendbar. Das verändert beispielsweise Interessensabwägungen, Arbeits- und Kommunikationsprozesse aber auch die zeitlichen Verläufe sowie das Verantwortungsbewusstsein.

Konsequenzen für die Bildungsarbeit

Bildung braucht Zeit! Deshalb sollte von Seiten der pädagogisch Verantwortlichen nicht krampfhaft versucht werden, alle oben beschriebenen Kompetenzen in einer Bildungsveranstaltung systematisch zu entwickeln. Systematisch zu entwickeln ist vielmehr ein Bildungsprozess über einen längeren Zeitraum – beispielsweise im Rahmen einer Amtsperiode. Natürlich wollen Europäische Betriebsräte die Aufgaben, die sie mit der Amtsübernahme übernommen haben, in möglichst kurzer Zeit möglichst gut und kompetent erledigen können. Die Praxiserfahrungen, die sie dabei machen sind aber geradezu der ideale Ausgangspunkt für einen mittel- und längerfristigen Bildungsprozess, in dem die Praxiserfahrungen - positive wie negative - zum Bezugs- und Ausgangspunkt des weiteren Lernprozesses werden.

Hat man im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit die Möglichkeit, grundlegende und längerfristige Bildungsprozesse zu organisieren, so kann nach und nach die ganze Palette von politischen, fachlichen, methodischen und sozialen Aspekten berücksichtigt und in praxisorientierten Lernprozessen entwickelt werden. Die Inhalte, die Form und die jeweilige Praxis der Bildungsveranstaltungen sind dann im Einzelnen konkret zu planen. Die unterschiedlichen „Stufen“ dieses Bildungsprozesses, bei dem Handlung und Bildung in einem wechselseitig wirksamen Verhältnis stehen, kann folgendermaßen dargestellt werden.

Stufe 1: Sensibilisierung für internationale Fragestellungen und Kontexte

Stufe 2: Internationale Kenntnisse und Erfahrungsaustausch (Arbeitsbeziehungen, rechtlicher Rahmen, politische Verhältnisse, gewerkschaftliche Traditionen)

Stufe 3: Internationales (interpersonales) Bearbeiten von Themen/Projekten

Stufe 4: Internationale (interpersonale) Verhandlungen

Stufe 5: Internationale (interpersonale) politische Aktionen



Im Rahmen des internationalen Seminars in Sprockhövel vom 16. – 19. Mai 2010 wurden systematisch Inhalte und Methodiken der ersten drei Stufen berücksichtigt. Diese sind ausführlich in Kapitel drei und vier dieses Handbuches beschrieben.

Die IG Metall hat auf Grundlage dieser aus dem Projekt hervorgegangenen Überlegungen die konzeptionelle Grundlage ihres Qualifizierungsangebotes weiterentwickelt. Das Bildungsprogramm für 2011 ist hier beispielhaft abgedruckt.

Kategorie	Titel	Anzahl
Grundlagen	Globalisierung mitgestalten	3
	Europa step by step für Jugendliche	1 Reihe
	Europa step by step für Erwachsene	1 Reihe
	Interkulturelle Kompetenz für BR	1
	Interkulturelle Kompetenz für Multiplikatoren	1
	Interkulturelle Kompetenz für ReferentInnen	1
Beteiligung in Europa	EBR Grundseminar	1
	Tagungen für EBR-Mitglieder Regionen West- Süd - Ost	3
Sprachkompetenzen für Betriebsräte	Englischkurse	6
Multinationale Seminare	Auf Anfrage von Unternehmen (EBR)	

Literatur:

Bröckling, Ulrich/Feustel, Robert (Hg.), 2010, Das Politische Denken, Zeitgenössische Positionen, Bielefeld.

Buchholz, Klaus, 2004, Hinterm Horizont geht's weiter..., Die Qualifizierung von Mitgliedern Europäischer Betriebsräte, Eine Handlungshilfe, Hrsg. IG Metall, Vorstand, Betriebs- und Mitbestimmungspolitik.

Elias, Norbert 1986, Was ist Soziologie? Weinheim/München, Juventa Verlag (5. Auflage)

Kehrbaum, Tom/Meier, Karsten u. a., 2010, Aspekte "interkultureller Kompetenz" - Methoden internationaler Bildungsarbeit im Praxistest, Hrsg. IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit.

Pries, Ludger, 2008, Die Transnationalisierung der sozialen Welt, Frankfurt a. M.