

Förderung von Berufsbildung, Umschulung und Weiterbildung für alle Beschäftigten

Empfehlungen für Koordinator*innen und Mitglieder von EBR/SE-BR für Gewerkschaftsmaßnahmen in multinationalen Unternehmen

Brüssel, Januar 2024

Dieses Dokument enthält Informationen und Anleitungen für Arbeitnehmervertreter*innen in Europäischen Betriebsräten (EBR) und Unternehmen mit dem Statut der Europäischen Gesellschaft (*Societas Europaea* – SE) sowie die sie unterstützenden Koordinator*innen von industriAll Europe im Hinblick auf die Rolle, die sie bei der Förderung des Dialogs über Maßnahmen im Bereich Berufsbildung, Umschulungen und Weiterbildung in ihren multinationalen Unternehmen spielen können.

Berufsbildung, Umschulungen und Weiterbildung: Warum sind Gewerkschaftsmaßnahmen jetzt notwendig?

In ganz Europa sehen sich unsere Branchen infolge der Auswirkungen des ökologischen und digitalen Wandels im Zusammenspiel mit dem scharfen Wettbewerb auf globaler Ebene mit einer Transformation in nie gekanntem Tempo und Ausmaß konfrontiert, während sie sich erst langsam von den schwerwiegenden Folgen der COVID-19-Pandemie erholen. Schätzungen zufolge werden im kommenden Jahr 25 Millionen Industriearbeitsplätze von Veränderungen, Verlagerung oder Verschwinden betroffen sein,¹ während der seit Langem bestehende Fachkräftemangel (z. B. Schweißer*innen, IKT-Expert*innen, Ingenieur*innen) in Sektoren ungelöst bleibt, die zudem Schwierigkeiten haben, (hoch-)qualifizierte junge Arbeitnehmer*innen zu gewinnen.

Qualifizierte Arbeitskräfte, die über das zur Bewältigung der künftigen Herausforderungen erforderliche strategische Know-how verfügen, sind jedoch die Grundvoraussetzung für langfristige Beschäftigungsfähigkeit sowie robuste und wettbewerbsfähige Unternehmen, die hochwertige Arbeitsplätze und gute Löhne gewährleisten können. Ohne Investitionen in die Kompetenzentwicklung kann die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrie nicht gesichert werden. Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen während der gesamten beruflichen Laufbahn müssen dringend intensiviert werden, um sicherzustellen, dass im Zuge der Veränderungen in den Industrien niemand zurückgelassen wird.²

¹ Siehe das [Manifest für einen gerechten Strukturwandel](#) von industriAll Europe.

² Siehe Positionspapier von industriAll Europe 2023/147 „*Investitionen in Arbeitnehmer*innen, Schulung und hochwertige Arbeitsplätze sind dringend erforderlich, um den angespannten Arbeitsmarkt zu entlasten und den Arbeits- und Fachkräftemangel zu beheben*“, abrufbar auf [Englisch](#), [Französisch](#) und [Deutsch](#).



Es mag ungewöhnlich klingen, wenn man auf grenzüberschreitender Ebene für Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung und Kompetenzentwicklung eintritt, da die Kompetenzpolitik auf nationaler Ebene konzipiert und geregelt wird. So fällt der Erlass von diesbezüglichen Rechtsvorschriften laut EU-Vertrag nicht in die Zuständigkeit der EU, sondern in die der Mitgliedstaaten. Die nationalen Systeme der Berufsbildung und der Kompetenzentwicklung, einschließlich ihrer Finanzierung, sind von Land zu Land sehr unterschiedlich. In vielen Ländern, in denen die Kompetenz- und Weiterbildungspolitik im Rahmen des sozialen Dialogs gefördert wird, spielen die Sozialpartner, einschließlich der Gewerkschaften, bereits eine gewisse Rolle bei der Gestaltung, Umsetzung und Steuerung der Berufsbildungssysteme, etwa wenn Kompetenzen und Berufsbildung Gegenstand von Verhandlungen auf Branchen- und/oder Unternehmensebene zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften sind.



TIPP!

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung [CEDEFOP] liefert auf seiner Website eine Beschreibung aller nationalen Berufsbildungssysteme in der EU, und zwar in allen EU-Sprachen.

Siehe <https://www.cedefop.europa.eu/de/countries>.

Die Europäische Union hat aufgrund der wachsenden Besorgnis über den drohenden Verlust eines der wichtigsten Wettbewerbsvorteile Europas, sollte die Herausforderungen im Bereich der Kompetenzen nicht gemeistert werden, trotz der nationalen Zuständigkeit in den letzten Jahren ihre Aktivitäten zur Förderung und Unterstützung einer wirksameren und ehrgeizigeren Kompetenzpolitik deutlich verstärkt. Im Jahr 2017 wurde mit der europäischen Säule sozialer Rechte bekräftigt, dass das Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung sowie der Zugang zur beruflichen Bildung und Weiterbildung ein Grundrecht sind.



REFERENZ

(2017) EUROPÄISCHE SÄULE SOZIALER RECHTE

KAPITEL I: CHANCENGLEICHHEIT UND ARBEITSMARKTZUGANG

01. Allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen

Jede Person hat das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form, damit sie Kompetenzen bewahren und erwerben kann, die es ihr ermöglichen, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen.

Im Jahr 2020 veröffentlichte die Europäische Kommission ihre neue „Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz“³ mit zwölf Maßnahmen zur

³ Informationen über die Europäische Kompetenzagenda findet ihr auf der [Website der Europäischen Kommission](#).



Unterstützung nationaler Kompetenzstrategien und zur Entwicklung der Berufsbildung zur Erreichung der folgenden ehrgeizigen Ziele bis 2025:

- Teilnahme von 50 % der Erwachsenen an Bildungsmaßnahmen (im Vergleich zu 38 % im Jahr 2016)
- 70 % der Erwachsenen mit zumindest grundlegenden digitalen Kompetenzen (im Vergleich zu 56 % im Jahr 2019)

Dieser EU-Aktionsplan ist mit einem beträchtlichen Budget von mehr als 80 Mio. € ausgestattet, das den Mitgliedstaaten zur Verfügung steht, um die im Rahmen der Aufbau- und Resilienzfazilität für Investitionen in nationale Kompetenzstrategien bereitgestellten Finanzmittel zu ergänzen. Darüber hinaus hat die EU mehrere (nicht verbindliche) Empfehlungen angenommen, die den Mitgliedstaaten als Orientierungshilfe für wirksame Maßnahmen und Instrumente zur Umschulung und Weiterbildung von Beschäftigten dienen sollen.⁴ Zusätzlich zu den auf die Mitgliedstaaten ausgerichteten EU-Maßnahmen wurden auch EU-Mittel bereitgestellt, um die Maßnahmen der sektoralen Interessenträger zur Förderung von Umschulungen und Weiterbildung in ihren Regionen und Unternehmen zu unterstützen (siehe die [EU-Kompetenzpakete](#), die Industrieverbände, Berufsbildungseinrichtungen, Weiterbildungsexperten und Sozialpartner an einen Tisch bringen, um den Kompetenzbedarf zu ermitteln und Weiterbildungsmaßnahmen in 14 Sektoren durchzuführen). Die (von den europäischen Sozialpartnern ins Leben gerufene und seit 2013 von der Europäischen Kommission betreute) [Europäische Ausbildungsallianz](#) zielt darauf ab, die Maßnahmen dieser Interessenträger im Hinblick auf die spezifische Entwicklung von Lehrlingsausbildungssystemen in Europa zu unterstützen. Um die Entschlossenheit der EU, sich der Herausforderung im Bereich der Kompetenzen zu stellen, zu unterstreichen, hat die Präsidentin der Europäischen Kommission 2023 das „[Europäische Jahr der Kompetenzen](#)“ ausgerufen.

Trotz der zahlreichen EU-Maßnahmen und -Finanzierungen sowie der nationalen Kompetenzstrategien werden in der Praxis immer noch zu wenig Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen in den Unternehmen durchgeführt. Das Konzept des lebenslangen Lernens ist noch nicht vollständig in den Köpfen der Menschen angekommen, denn nur jeder fünfte Erwachsene hat 2022 an einer Bildungsmaßnahme teilgenommen.⁵ Der Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, ist nach wie vor niedrig und liegt mit Sicherheit unter den Zielwerten der EU-Kompetenzagenda. Die Unternehmen investieren nicht in dem Maße in Fortbildungsmaßnahmen, wie es ihrem Bedarf an Kompetenzen entsprechen würde, und die Beschäftigten kennen nicht zwangsläufig die Fortbildungsmöglichkeiten und nutzen sie dementsprechend auch nicht.

Die Situation verändert sich nur langsam, wobei die meisten großen Unternehmen weiterhin in Weiterbildung investieren, andere hingegen weniger, und zumeist nehmen bereits hochqualifizierte Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teil, während diejenigen, die eine Umschulung und Höherqualifizierung am dringendsten benötigen (benachteiligte und prekäre Beschäftigte, Frauen, Alleinerziehende, Senior*innen), von Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen bleiben. Obwohl der

⁴ Siehe die Empfehlung des Rates aus dem Jahr 2020 zur [beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz](#), ergänzt durch die Osnabrücker Erklärung [zur beruflichen Bildung als Motor für den Wiederaufbau und den gerechten Übergang zu einer digitalen und ökologischen Wirtschaft](#). Es wurden auch weitere EU-Empfehlungen zu Berufsbildungsinstrumenten wie [individuellen Lernkonten](#) oder [Microcredentials](#) angenommen.

⁵ Quelle: [Eurostat's adult learning statistics](#) (Eurostat-Statistik zur Erwachsenenbildung).



Schulungsbedarf enorm ist, gehören die entsprechenden Etats zu den ersten, die gekürzt werden, wenn Unternehmen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kämpfen haben (wie während der COVID-19-Pandemie). Die meisten Unternehmen würden lieber Arbeitskräfte mit den erforderlichen Qualifikationen neu einstellen, auch von außerhalb ihres nationalen oder des europäischen Arbeitsmarktes, als in umfassende Umschulungs- und Weiterbildungsprogramme zu investieren.⁶

Die europäischen Gewerkschaften betonen, dass der Bereich Berufsbildung und lebenslanges Lernen für Industriebeschäftigte in allen Sektoren, Regionen und Unternehmen dringend ausgebaut werden muss. Die europäischen und nationalen politischen Entscheidungsträger*innen müssen sicherstellen, dass nationale, regionale und lokale Kompetenzstrategien in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften ausgearbeitet und umgesetzt werden, um eine angemessene Finanzierung und den Zugang zu hochwertigen Weiterbildungsmaßnahmen für alle Arbeitnehmer*innen sicherzustellen. Auch den Arbeitgebern kommt eine Rolle zu: Sie müssen in die Arbeitskräfte, die Personalplanung und die Weiterbildung investieren, ihren Bedarf an Kompetenzen antizipieren, die erforderlichen Mittel bereitstellen und den Zugang zu einschlägigen Schulungen ermöglichen.⁷

Empfehlung 1

Koordinierte Gewerkschaftsstrategie beschließen

Ihr müsst als Arbeitnehmervertreter*in in einem multinationalen Unternehmen eine proaktive Rolle einnehmen! Wartet nicht darauf, dass die Unternehmensleitung eine Unterrichtung oder Anhörung zu Weiterbildungsmaßnahmen durchführt, die sie möglicherweise bereits einseitig beschlossen hat. Macht euch selbst ein Bild, bewertet die Situation und den Bedarf an Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen in eurem Unternehmen und beschließt eine Gewerkschaftsstrategie, um einschlägige Berufsbildung für alle Beschäftigten zu fördern.

Kontaktaufnahme und Koordinierung mit den nationalen und europäischen Gewerkschaften

Die Gewerkschaften haben in vielen Ländern Forderungen und Strategien zur Förderung der Weiterbildung und Kompetenzentwicklung erarbeitet, auch im Rahmen der sektoralen Tarifverhandlungen. Die Gewerkschaften sind auch eine gute Informationsquelle in Bezug auf die neuesten Entwicklungen in der Kompetenz- und Weiterbildungspolitik, die mit den Arbeitgebern und/oder den politischen Entscheidungsträger*innen auf nationaler und europäischer Ebene erörtert werden. Informiert euch bei euren nationalen oder europäischen Gewerkschaftsorganisationen über die Rechte (die sich aus Gesetzen oder Tarifverträgen ergeben), Praktiken und Initiativen in Bezug auf die Unterstützung der Berufsbildung sowie von Umschulungen und Weiterbildung in eurem Land, aber auch EU-weit und in den Unternehmen eures Sektors.

Darüber hinaus haben die Gewerkschaften mit dem Management mehrerer multinationaler Unternehmen europäische Rahmenvereinbarungen geschlossen, die Bestimmungen zur strategischen Kompetenzplanung und -entwicklung enthalten. Eure Gewerkschaft kann euch informieren, wie ihr eine

⁶ Quelle: [Eurostat's statistics on continuing vocational training in enterprises](#) (Statistik über die betriebliche Weiterbildung).

⁷ Siehe Positionspapier von industriAll Europe 2023/147 „*Investitionen in Arbeitnehmer*innen, Schulung und hochwertige Arbeitsplätze sind dringend erforderlich, um den angespannten Arbeitsmarkt zu entlasten und den Arbeits- und Fachkräftemangel zu beheben*“, abrufbar auf [Englisch](#), [Französisch](#) und [Deutsch](#).



solche Vereinbarung auf Grundlage eines Gewerkschaftsmandats aushandeln könnt, und euch über innovative Ansätze und allgemeine Standards beraten, um den Abschluss einer länderübergreifenden Betriebsvereinbarung voranzutreiben.

BEISPIEL

SAFRAN

Luft- und Raumfahrtindustrie

EBR seit 2008

Vorsitz: Corinne Schievone (CFDT FGMM)

Koordinator von industriAll Europe: Philippe Gotti (CFE-CGC Métallurgie)

Im Jahr 2015 schloss industriAll Europe auf der Grundlage des Mandats einer von den nationalen Gewerkschaften bei SAFRAN eingerichteten europäischen Verhandlungsgruppe und in Abstimmung mit dem EBR eine [europäische Rahmenvereinbarung mit SAFRAN über die Entwicklung von Kompetenzen und Berufslaufbahnen](#) ab, die 2021 verlängert wurde. Das Management von SAFRAN und die Gewerkschaften wollten, in Anlehnung an die in Frankreich gepflegte strategische Kompetenzplanung (wo große Unternehmen verpflichtet sind, alle drei Jahre eine strategische Kompetenz- und Personalplanung mit den Gewerkschaften zu vereinbaren), gemeinsame europäische Standards und Grundsätze für die Abstimmung der Kompetenzen an die Anforderungen, die sich aus der Unternehmensstrategie oder aus Marktveränderungen ergeben, ausarbeiten. In der europäischen Vereinbarung sind die in den einzelnen Ländern umzusetzenden Regeln für die Antizipation des Kompetenzbedarfs, die Entwicklung von Berufslaufbahnen und die Weiterbildung der Beschäftigten sowie die Möglichkeiten der beruflichen Mobilität innerhalb der Gruppe festgelegt.



TIPP!

Falls Interesse besteht, mit eurer Unternehmensleitung eine europäische Vereinbarung zum Thema Kompetenzen und Weiterbildung auszuhandeln, wendet euch umgehend an eure nationale Gewerkschaft und das Sekretariat von industriAll Europe!

Setzt euch mit den Arbeitnehmervertreter*innen in eurem Unternehmen auf nationaler und lokaler Ebene in Verbindung und stimmt euch mit ihnen ab

Eine enge Abstimmung zwischen der europäischen und der nationalen Ebene ist wichtig. Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung und der Kompetenzentwicklung müssen sowohl auf EBR- als auch auf nationaler Ebene erörtert werden. Wenn von den Gewerkschaften auf nationaler Ebene Maßnahmen oder Vereinbarungen getroffen werden, muss der EBR/SE-BR darüber informiert werden. Das gilt auch umgekehrt: Wenn auf europäischer Ebene politische Maßnahmen oder Grundsätze in Bezug auf



Kompetenzen und Weiterbildung beschlossen werden, ist es wichtig, die nationalen Gewerkschaften so früh wie möglich einzubeziehen.

Die Gründe für den Aufbau enger Verbindungen und die Gewährleistung eines guten Informationsflusses zwischen dem EBR/SE-BR und den Gewerkschaftsvertreter*innen auf nationaler und lokaler Ebene sind vielfältig:

- **So können ggf. in einem Land geplante Maßnahmen im Zusammenhang mit Kompetenzen und Berufsbildung frühzeitig ausgemacht werden**, bevor sie länderübergreifende Wirkung entfalten.
- **Dadurch werden gegenseitiges Lernen und der Austausch bewährter Verfahren gefördert** (wenn man beispielsweise erfährt, dass die Gewerkschaften und die Unternehmensleitung in einem Land einen Tarifvertrag zur Verbesserung der beruflichen Orientierung und des Zugangs zur Weiterbildung abgeschlossen haben, könnte dies bei entsprechender Verbreitung im Netzwerk einen Spillover-Effekt haben).

Es wird darauf hingewiesen, dass EBR auf der Grundlage ihrer Verpflichtung zur Berichterstattung über ihre Aktivitäten oder ihres Rechts auf den Besuch lokaler Standorte Kontakte und Verbindungen auf nationaler und lokaler Ebene herstellen können. Dazu gehört ggf. auch die Kontaktaufnahme mit den gewerkschaftlichen Bildungsbeauftragten am Standort.

Know-how und Wissen zum Thema Berufsbildung und Kompetenzentwicklung aufbauen

Euer EBR/SE-BR hat auch das Recht auf Schulungen und kann einen speziellen Kurs zum Thema Kompetenzentwicklung in den verschiedenen Ländern, in denen euer Unternehmen tätig ist, beantragen. Euer EBR/SE-BR hat außerdem das Recht auf Beiziehung von gewerkschaftlichen und anderen Sachverständigen, die euch helfen können, die Zweckmäßigkeit der Weiterbildungspolitik eures Unternehmens kritisch zu beurteilen und gewerkschaftliche Forderungen an die Unternehmensleitung zu richten. Dies erleichtert die Gespräche mit der Unternehmensleitung.

Empfehlung 2

Bringt das Thema Kompetenzentwicklung und Berufsbildung auf die Agenda eures Unternehmens

Strategische Kompetenzplanung und Berufsbildungsmaßnahmen sind ein Thema für den sozialen Dialog in Unternehmen! Weiterbildungsmaßnahmen und Kompetenzentwicklung sind traditionell ein Thema für Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften:

- **auf nationaler Ebene**, im Rahmen von sektoralen und/oder sektorübergreifenden Tarifverhandlungen,



Werft einen Blick in die Online-Datenbank zu Tarifverhandlungen [CB] von industriAll Europe, in der auch Informationen über in europäischen Ländern und



Unternehmen abgeschlossene Tarifverträge zum Thema Kompetenzen und Weiterbildung zu finden sind.

Siehe: <https://news.industrial-all.eu/p/collective-bargaining-database>.

- **auf Unternehmensebene**, insbesondere bei der Aushandlung der gesetzlich vorgeschriebenen Pläne zur strategischen Kompetenzentwicklung mit den Gewerkschaften. Dies ist in Frankreich der Fall, wo Unternehmen, die mehr als 300 Beschäftigte haben oder in mehreren Ländern tätig sind, alle drei Jahre solche Verhandlungen mit den Gewerkschaften führen müssen,



TIPP!

In mehreren EU-Ländern gibt es ausgehandelte Ansätze zur Antizipation des Kompetenzbedarfs und zur Vereinbarung von Weiterbildungsmaßnahmen auf nationaler, sektoraler oder Unternehmensebene.

Ausführliche Informationen zu den einzelnen Ländern sind auf der CEDEFOP-Website zu finden: <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-collections/skills-anticipation-countries>.

- **auf europäischer Ebene** im Wege von europäischen Rahmenvereinbarungen, die mit multinationalen Unternehmen abgeschlossen werden (siehe das Beispiel von SAFRAN), oder durch themenspezifische europäische Rahmenvereinbarungen, die von den branchenübergreifenden EU-Sozialpartnern (EGB, Business Europe, SME United, SGI Europe) abgeschlossen werden und Bestimmungen zum Thema Weiterbildung/Kompetenzentwicklung enthalten.



REFERENZ

(2020) RAHMENVEREINBARUNG ZWISCHEN DEN EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNERN ZUM THEMA DIGITALISIERUNG

Verfügbar in 11 EU-Sprachen:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation>

Kapitel 1 – Digitale Fertigkeiten und Beschäftigungssicherung

Das Hauptziel besteht darin, die heutige und zukünftige Belegschaft und die Unternehmen durch ständige Weiterbildung so zu befähigen, dass sie die Chancen der digitalen Transformation in der Arbeitswelt nutzen und die Herausforderungen meistern können.



(2017) AUTONOME RAHMENVEREINBARUNG DER EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNER ÜBER AKTIVES ALTERN UND EINEN GENERATIONENÜBERGREIFENDEN ANSATZ

Verfügbar in 9 EU-Sprachen:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-active-ageing-and-inter-generational-approach>

Kapitel 4 – Instrumente, Maßnahmen und Aktionen der Sozialpartner

C) Kompetenzmanagement

Der Ansatz sollte darin bestehen, die Weiterentwicklung von Fertigkeiten und lebenslanges Lernen zu unterstützen und somit die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer auszubauen und das Humankapital der Unternehmen in Bezug auf Kompetenzen und Know-how zu maximieren.

(2010) RAHMENVEREINBARUNG ÜBER INTEGRATIVE ARBEITSMÄRKTE

Verfügbar in 12 EU-Sprachen:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-inclusive-labour-markets>

Kapitel 5 – MASSNAHMEN DER SOZIALPARTNER

Solche speziellen Maßnahmen beinhalten zum Beispiel, ...

- Informationen über die Verfügbarkeit von Stellen und Ausbildungsprogrammen zu verbreiten; ...
- mit allgemeinen und beruflichen Bildungssystemen zu kooperieren, um den Bedarf des Einzelnen und des Arbeitsmarktes besser aufeinander abzustimmen, was auch beinhaltet, die Probleme bei grundlegenden Fähigkeiten (Lesen, Schreiben und Rechnen) anzugehen und die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie Maßnahmen zu fördern, die den Übergang zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt erleichtern;
- individuelle Personalentwicklungspläne zur Verbesserung von Kompetenzen einzuführen ...
- Erhöhung von Anzahl und Qualität der Verträge für Auszubildende und Trainees.

Neben der Rolle, die die Gewerkschaften bei der Aushandlung von Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen spielen, fällt auch den EBR/SE-BR eine Aufgabe zu, nämlich ihr Recht auf Unterrichtung und Anhörung durch die Unternehmensleitung in Bezug auf diese Maßnahmen wahrzunehmen. In den EBR/SE-Richtlinien ist die berufliche Weiterbildung zwar nicht ausdrücklich als Thema für den Dialog mit der Unternehmensleitung aufgeführt, doch steht sie bei der Hälfte (54 %) der bestehenden EBR sehr wohl auf der Tagesordnung.⁸

⁸ Siehe die ETUI-Umfrage 2019 über EBR und SE-BR „Kann uns jemand hören?“, die [online](#) auf Englisch, Französisch, Deutsch, Polnisch, Tschechisch und Spanisch verfügbar ist.



Ihr könnt gegenüber eurer Unternehmensleitung auf die neue Verpflichtung großer Unternehmen verweisen, über ihre Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen zu berichten, und dementsprechend deutlich machen, dass euer EBR/SE-BR berechtigt ist, einen Dialog darüber zu führen. Gemäß der [Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen](#) aus dem Jahr 2022 sind große Unternehmen verpflichtet, Informationen über Schulungen und Kompetenzentwicklung offenzulegen, indem sie unter anderem den Anteil der Beschäftigten, die an Schulungen teilnehmen, und deren Aufschlüsselung angeben.



TIPP!

Bei einer Neuverhandlung der EBR-Vereinbarung sollten **Weiterbildung und Kompetenzentwicklung in die Liste der Themen für die Unterrichtung und Anhörung aufgenommen werden**, sofern dies in der Vereinbarung noch nicht vorgesehen ist.



BEISPIEL

ENI

Energiewirtschaft

EBR seit 1995

Koordinator von industriAll Europe: Antonio Parisi (Uiltec)

Art. 10 der EBR-Vereinbarung aus dem Jahr 2022

Der Europäische Betriebsrat und gegebenenfalls der engere Ausschuss werden über die Ergebnisse und Tätigkeiten von ENI unterrichtet und dazu angehört, insbesondere in Bezug auf:

...

- berufliche Erstausbildung und Weiterbildung

Empfehlung 3

Mit der Unternehmensleitung diskutieren

Behandelt das Thema Berufsbildung, Umschulung und Weiterbildung im Rahmen der EBR/SE-BR-Arbeit und stellt es zur Diskussion mit der Unternehmensleitung. Achtung: Das Thema ist nicht mit einer einmaligen Diskussion erledigt, sondern muss regelmäßig auf die Tagesordnung.

Als EBR/SE-BR-Mitglieder solltet ihr bei euren Sitzungen Zeit für den Austausch über die Entwicklungen in den verschiedenen Ländern, auch im Zusammenhang mit den Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen des Unternehmens, einplanen. Ihr solltet dafür sorgen, dass die strategische Kompetenzplanung und -entwicklung sowie die Berufsbildungspolitik bei den Sitzungen mit der zentralen Leitung angesprochen werden.



Den EBR/SE-BR-Mitgliedern wird daher empfohlen, der zentralen Leitung zu folgenden Themen Fragen zu stellen und – gegebenenfalls mit Unterstützung von Sachverständigen – **eine Unterrichtung und Anhörung durchzuführen**:

Strategie des Unternehmens

- Wie sieht die kurz-, mittel- und **langfristige Industriestrategie** des Unternehmens aus und welche Auswirkungen könnte dies auf die Arbeitsplätze und Kompetenzen haben?
- Wie sieht die **voraussichtliche Entwicklung der Geschäftstätigkeiten** in den einzelnen Ländern aus? Werden Geschäftszweige abgestoßen, neu geschaffen oder ersetzt? Sind Fusionen/Spin-offs geplant?
- Welche **Anpassungen der Unternehmensstrategie plant das Management, um auf Veränderungen des Tätigkeitsumfelds** wie Marktentwicklungen, Änderungen des Rechtsrahmens, Anpassung an den Klimawandel und Digitalisierung usw. angemessen reagieren zu können?

Datenerfassung zu Kompetenzen

- Welche Veränderungen in Bezug auf die Arbeitsplätze** sind an den einzelnen Standorten zu erwarten? Welche Kompetenzen werden in Zukunft benötigt?
- Gibt es im Unternehmen ein **Kompetenzdefizit**? Wenn ja, wo und welche Kompetenzen? Wie plant das Unternehmen, das Kompetenzdefizit zu beheben (Umschulungs- und Weiterbildungsprogramm oder Einstellung von Beschäftigten von außerhalb des nationalen oder europäischen Arbeitsmarktes)?
- Auf welche Weise führt das Unternehmen an den einzelnen Standorten oder Regionen, in denen es tätig ist, die **Datenerfassung zu Kompetenzen** durch? Wird mit externen Akteuren (z. B. den Arbeitsverwaltungen vor Ort) zusammengearbeitet, um die Entwicklung des Kompetenzbedarfs zu analysieren?

Investitionen in die Weiterbildung

- Wie hoch ist das **Budget** für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung? Wie hat sich das Budget in den letzten 5 Jahren verändert?



- Erhält das Unternehmen **öffentliche Subventionen oder nimmt es paritätische Ausbildungskassen** (in Frankreich: OPCA) zur Finanzierung seiner Weiterbildungsprogramme in Anspruch?
- Welcher Teil des Ausbildungsbudgets ist für die Weiterbildung von Arbeitskräften in der Lieferkette (Unterauftragnehmer der KMU) bestimmt?

Statistiken zur Weiterbildung

- Wie hoch ist die **Zahl der Beschäftigten, aufgeschlüsselt nach Tätigkeit, Alter und Geschlecht, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen**? Wie hat sich diese Zahl in den letzten 5 Jahren verändert? Was ist die Zielvorgabe für künftige Weiterbildungen?
- Wie viele **Stunden pro Jahr** wenden die Beschäftigten im Durchschnitt für Weiterbildung auf?
- Wie hoch ist die **Zahl der Beschäftigten, aufgeschlüsselt nach Tätigkeit, Alter und Geschlecht, die an regelmäßigen Beurteilungen der beruflichen Entwicklung teilnehmen**? Wie hat sich diese Zahl in den letzten 5 Jahren verändert? Was ist die Zielvorgabe für die Zukunft?
- Wie hoch ist die **Zahl der Auszubildenden, aufgeschlüsselt nach Berufen**? Wie hat sich diese Zahl in den letzten 5 Jahren verändert? Was ist die Zielvorgabe für die Zukunft? Wie hoch ist die Übernahmequote von Auszubildenden?
- Wie hoch ist die **Zahl der Praktikant*innen, aufgeschlüsselt nach Berufen**? Wie hat sich diese Zahl in den letzten 5 Jahren verändert? Was ist die Zielvorgabe für die Zukunft? Wie hoch ist die Übernahmequote von Praktikant*innen?

Weiterbildungsangebot

- Welche **Art von Weiterbildung** wird angeboten: Micro-Training, langfristige Schulungen, kollektive Schulungen, Einzelschulungen?
- Welche **Themen/ Inhalte** werden in den Weiterbildungsprogrammen behandelt?
- Wie werden die **Lernergebnisse validiert**? Mit welcher Zertifizierung oder Qualifikation werden die vom Unternehmen angebotenen Weiterbildungsprogramme abgeschlossen? Wie schlagen sich die Lernergebnisse in der Lohn- und beruflichen Entwicklung nieder?



- Zu welchen **Bedingungen wird eine Weiterbildung**, die zur Ausübung einer Tätigkeit im Unternehmen erforderlich ist, angeboten (Schulung während der Arbeitszeit, ohne Lohneinbußen)?
- Mit welchen Berufsbildungseinrichtungen arbeitet das Unternehmen zusammen?**

Ersucht die Unternehmensleitung, falls sinnvoll und möglich, einen Unterausschuss des EBR/SE-BR einzurichten, der sich mit der Weiterbildungs- und Kompetenzstrategie des Unternehmens befasst. Die Unterstützung durch eine*n externe*n Sachverständige*n könnte aufgrund des recht technischen Charakters der Diskussion äußerst hilfreich sein.



TIPP!

Sollte das Thema Weiterbildung und Kompetenzen in eurem Unternehmen einen besonderen Stellenwert haben, um die Zukunft und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer*innen zu sichern, **beantragt die Einsetzung einer speziellen EBR-Arbeitsgruppe** zu diesem Thema.

IndustriAll Europe und seine Mitgliedsorganisationen sind jederzeit für euch da. Wenn ihr Fragen oder Anregungen habt oder eure Erfahrungen mitteilen wollt, wendet euch bitte an:

- ⇒ **euren nationalen Gesellschaftsverband,**
- ⇒ **die/den Koordinator*in von industriAll Europe, die/der euren EBR oder SE-BR unterstützt,**
- oder
- ⇒ **das zuständige Team von industriAll Europe.**

Aline Conchon
Bereichsleiterin
Kontaktstelle zum Thema Berufsbildung und
Kompetenzen
aline.conchon@industrial-all-europe.eu
+32 488 881 937

Bruno Demaitre
Senior Policy Adviser
Sachverständiger für EBR-Angelegenheiten
bruno.demaitre@industrial-all-europe.eu
+32 476 540 990



Weitere Informationen ...

Wenn ihr mehr über unseren gewerkschaftlichen Ansatz zum Thema Weiterbildung und Kompetenzentwicklung wissen wollt, findet ihr hier eine Zusammenstellung der Stellungnahmen von industriAll Europe, die für Diskussionen im EBR/SE-BR hilfreich sein können.

Allgemeine Stellungnahmen von industriAll Europe

<i>Investitionen in Arbeitnehmer*innen, Schulung und hochwertige Arbeitsplätze sind dringend erforderlich, um den angespannten Arbeitsmarkt zu entlasten und den Arbeits- und Fachkräftemangel zu beheben</i>	Positionspapier (2023) Englisch , Französisch und Deutsch
<i>Lebenslange Beschäftigungsfähigkeit durch berufliche Weiterbildung für zukunftssichere Berufswege</i>	Positionspapier (2021) Englisch , Französisch und Deutsch
<i>Aus- und Weiterbildung – Verstärkte EU-Initiativen zum Thema Kompetenzen</i>	Vorlage zur Information (2020) Englisch , Französisch und Deutsch
<i>First common demand for an individual right to training (Erste Gemeinsame Forderung nach einem persönlichen Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung)</i>	Kampagnenpapier (2005) Englisch

Positionspapiere von IndustriAll Europe nach Sektoren

Luft- und Raumfahrt	<i>Demographic change, personnel work and skilled employment in the European aerospace industry</i> (Demografischer Wandel, Personalarbeit und qualifizierte Beschäftigung in der europäischen Luft- und Raumfahrtindustrie) Bericht von industriAll Europe und Mitgliedsorganisationen (2017) Englisch
Chemische Industrie	<i>Europe needs to make its STEM strategy a reality now</i> (Europa muss seine MINT-Strategie jetzt in die Tat umsetzen) Gemeinsame Erklärung von IndustriAll Europe und ECEG (2022) Englisch <i>Sustainable employment and career development in the European chemical sector</i> (Nachhaltige Beschäftigung und berufliche Entwicklung im europäischen Chemiesektor) Aktionsrahmen von IndustriAll Europe und ECEG (2017) Englisch <i>European Alliance for Apprenticeships' pledge</i> (Gemeinsame Zusage bezüglich der Europäischen Ausbildungsallianz) IndustriAll Europe – ECEG (2015) Englisch



	<p><i>Framework agreement on competence profiles for operators and first line supervisors in the chemical industry – addendum</i> (Rahmenvereinbarung über Kompetenzprofile für die Berufe Operator und First Line Supervisor in der chemischen Industrie – Nachtrag)</p> <p>Vereinbarung zwischen IndustriAll Europe und ECEG (2015) Englisch</p>
Elektrizitätswirtschaft	<p><i>Strengthen the role of national social partners and VET providers to build skills intelligence in the electricity sector</i> (Stärkung der Rolle der nationalen Sozialpartner und der Berufsbildungseinrichtungen beim Aufbau der Erfassung von Daten über Kompetenzen in der Elektrizitätswirtschaft)</p> <p>Bericht von IndustriAll Europe, EGÖD und Eurelectric (2021) Englisch</p> <p>Zusammenfassung EN, ES, FR, HU, IT, RO und SE</p> <hr/> <p><i>Skills needs developments, vocational education and training systems in the changing electricity sector</i> (Entwicklungen des Kompetenzbedarfs und Berufsbildungssysteme in der sich wandelnden Elektrizitätswirtschaft)</p> <p>IndustriAll Europe – EGÖD – Eurelectric (2018) Englisch</p> <hr/> <p><i>European Alliance for Apprenticeships’ pledge</i> (Gemeinsame Zusage bezüglich der Europäischen Ausbildungsallianz)</p> <p>IndustriAll Europe – EGÖD – Eurelectric (2018) Englisch</p> <hr/> <p><i>A quality framework for traineeships in the European electricity sector</i> (Qualitätsrahmen für Praktika in der europäischen Elektrizitätswirtschaft)</p> <p>Vereinbarung von industriAll Europe, EGÖD und Eurelectric (2016) Englisch</p>
Gaswirtschaft	<p><i>Challenges and opportunities for employment in the gas sector in the context of the European energy transition: ensuring a Just Transition for workers</i> (Herausforderungen und Beschäftigungsmöglichkeiten im Gassektor vor dem Hintergrund der europäischen Energiewende: Gewährleistung eines gerechten Übergangs für die Beschäftigten)</p> <p>Bericht von industriAll Europe, EGÖD und Eurogas (2023) Englisch</p> <p>Zusammenfassung EN SV DE ES FR GR NO PL PT RO</p>
Metall- Elektroindustrie	<p>und <i>Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie</i></p> <p>Gemeinsame Stellungnahme von industriAll Europe und Ceemet (2021) Englisch, Französisch und Deutsch</p> <hr/> <p><i>Eine erneuerte Übereinkunft von industriAll Europe & Ceemet: Robuste MET-Branchen brauchen zukunftssichere Ausbildungen</i></p> <p>IndustriAll Europe – Ceemet (2021) Englisch, Französisch und Deutsch</p> <hr/> <p><i>Joint priorities on skills/education/training for the new legislative term</i> (Gemeinsame Prioritäten im Bereich Kompetenzen sowie allgemeine Bildung und berufliche Weiterbildung für die neue Legislaturperiode)</p> <p>Gemeinsame Stellungnahme von industriAll Europe und Ceemet (2019) Englisch</p>



	<p><i>A Skills Agenda for Europe: no need for New but for Swift action</i> (Kompetenzagenda für Europa: kein Bedarf an neuen Maßnahmen, sondern an schnellem Handeln)</p> <p>Gemeinsame Stellungnahme von industriAll Europe und Ceemet (2017) Englisch</p>
	<p><i>Rethink education, but do it together with industry</i> (Allgemeine Bildung neu denken, aber gemeinsam mit der Industrie)</p> <p>Gemeinsame Stellungnahme von industriAll Europe und Ceemet (2013) Englisch</p>
	<p><i>On permeability between vocational education and training (VET) and higher education</i> (Durchlässigkeit zwischen beruflichem Bildungsbereich und Hochschulbildung)</p> <p>Gemeinsame Stellungnahme von industriAll Europe und Ceemet (2011) Englisch</p>
	<p><i>Strong focus on high quality vocational education and training requisite for a competitive and sustainable European industrial base</i> (Starker Fokus auf hochwertige berufliche Bildung als Voraussetzung für eine wettbewerbsfähige und nachhaltige industrielle Basis in Europa)</p> <p>Gemeinsame Stellungnahme von industriAll Europe und Ceemet (2010) Englisch</p>
Zellstoff- und Papiersektor	<p><i>Recommendations and best practices to attract and retain young people to the pulp and paper industry</i> (EU-finanziertes Projekt „Turn the Page“) (Empfehlungen und bewährte Verfahren, um junge Menschen für die Zellstoff- und Papierindustrie zu gewinnen und im Sektor zu halten (EU-finanziertes Projekt „Turn the Page“))</p> <p>IndustriAll Europe – CEPI (2022) Englisch</p>
Schiffbau	<p><i>Upskilling shipbuilding workforce in Europe</i> (Weiterbildung der Beschäftigten im europäischen Schiffbau)</p> <p>IndustriAll Europe – SEA Europe, EU-finanziertes Projekt (2021) Englisch</p>

Darüber hinaus beteiligt sich industriAll Europe an europäischen Stakeholder-Partnerschaften zum Thema Kompetenzen, wie zum Beispiel:

- Kompetenzpakt in der [Luft- und Raumfahrt](#), in der [Automobilindustrie](#), in den [energieintensiven Industrien](#), im Bereich der [Mikroelektronik](#), im Sektor der [erneuerbaren Offshore-Energie](#), im [Schiffbau](#) sowie in der [Textil-, Bekleidungs-, Leder- und Schuhindustrie](#).
- und EU-finanzierte Projekte (Blaupause zur Branchenzusammenarbeit für Kompetenzen) in den [energieintensiven Industrien](#) sowie in den Bereichen [Wasserstoff](#), [Eisenbahn](#), [Schiffbau](#) und [Stahl](#).

