

Qualifizierung für hochwertige Arbeitsplätze in der europäischen Industrie

Leitfaden für Gewerkschaften

Zusammenfassung

Unterstützung des Rechts auf Qualifizierung

Artikel 14 der [Charta der Grundrechte der Europäischen Union](#) gewährt jedem Menschen das Recht auf Bildung und Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Wie in der [Empfehlung des Rates vom November 2020](#) betont, spielt die berufliche Weiterbildung eine Schlüsselrolle bei der Weiterqualifizierung und Umschulung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie bei der Entwicklung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen, die sie für ihre erfolgreiche berufliche, soziale und persönliche Entwicklung benötigen.

Dieses Recht auf berufliche Weiterbildung ist in den meisten EU-Mitgliedstaaten formal anerkannt und in den meisten Ländern auf nationaler Ebene gesetzlich verankert; auf regionaler Ebene, wie beispielsweise in Belgien und Deutschland, ist dies gesetzlich verankert. Diese rechtlichen Rahmenbedingungen legen die Grundvoraussetzungen für den Anspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf vorübergehende Freistellung zu Ausbildungszwecken und die Vergütung während der Ausbildungszeit fest.

In Italien zum Beispiel

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ob erwerbstätig oder arbeitslos, haben ein lebenslanges Recht auf Weiterbildung, um ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Der Staat, die Regionen und die lokalen Behörden sorgen dafür, dass ein flächendeckendes, flächendeckendes und gegebenenfalls integriertes und anerkanntes Weiterbildungsangebot besteht. ... Das Weiterbildungsangebot muss personalisierte Kurse ermöglichen, die auf nationaler und europäischer Ebene zertifiziert und als Weiterbildungspunkte anerkannt sind.

Die Weiterbildung kann den eigenen Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechen oder vom Unternehmen im Rahmen von zwischen den Sozialpartnern vereinbarten betrieblichen oder regionalen Weiterbildungsplänen vorbereitet werden. (Artikel 6.1 – Urlaub für Weiterbildung).

In Luxemburg beispielsweise

„Sonderurlaub, der sogenannte ‚Bildungsurlaub‘, wurde eingeführt, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Teilnahme an Kursen, die Vorbereitung und Teilnahme an Prüfungen, das Verfassen von Abschlussarbeiten oder die Ausübung anderer ausbildungsbezogener Tätigkeiten zu ermöglichen.“

Folgende Personen können diesen Urlaub in Anspruch nehmen: Arbeitnehmer, die normalerweise an einem Arbeitsplatz auf luxemburgischem Gebiet beschäftigt sind, durch einen Arbeitsvertrag mit einem rechtmäßig gegründeten Unternehmen oder Verein verbunden sind und im Großherzogtum Luxemburg tätig sind und zum Zeitpunkt der Beantragung des Urlaubs eine Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten bei dem

Arbeitgeber haben, mit dem sie in einem Arbeitsverhältnis stehen. (Artikel 234-59 des Arbeitsgesetzbuchs)

Um besser zu verstehen, inwieweit das Recht auf Ausbildung in Ihrem eigenen Land verankert ist, beachten Sie bitte die Fragen in der Vorlage **Teil 1/Abschnitt 1/A – Unterstützung des Rechts auf Ausbildung** auf der folgenden Seite.

Den gesellschaftlichen Dialog zum Thema Qualifizierung führen

Das in Teil 1/Abschnitt 1 dargelegte Recht auf Weiterbildung bietet die Grundlage für einen Regulierungsrahmen, der in vielen Ländern durch die Bestimmungen von Vereinbarungen im Rahmen des sozialen Dialogs ergänzt werden kann. Letztere können die Form dreiseitiger, von Regierungen und Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden) genehmigter Weiterbildungsstrategien oder zweiseitiger, ausschließlich von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelter Tarifverträge annehmen.

In Deutschland

einigten sich Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände 2019 auf eine Nationale Kompetenzstrategie mit folgenden Schwerpunkten:

- Förderung der Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -programmen
- Gewährleistung einer flächendeckenden, lebensbegleitenden Beratung und Stärkung der Beratungsangebote zur Kompetenzentwicklung, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen
- Überprüfung und Verbesserung der Qualität und Qualitätsbewertung von Weiterbildungsprogrammen und -produkten
- Erhöhung der Sichtbarkeit und Anerkennung der durch Weiterbildung erworbenen Kompetenzen von Arbeitnehmern
- Entwicklung von Weiterbildungsqualifikationen und -programmen
- Unterstützung der Ausbildung von Fachkräften und deren Vermittlung der für den digitalen Wandel erforderlichen Kompetenzen
- Stärkung der strategischen Prognose und Optimierung der Statistiken zur beruflichen Weiterbildung

In Schweden

haben Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände 2021 eine nationale branchenübergreifende Vereinbarung zur Kompetenzentwicklung in Unternehmen ausgehandelt.

Sie einigten sich darauf, dass die Sozialpartner gemeinsam zu guten Bedingungen für alle Beschäftigten beitragen sollten, um neue Wissens- und Qualifikationsanforderungen zu erfüllen. Grundlage hierfür ist eine kontinuierliche, systematische und zielorientierte Entwicklungsarbeit mit folgenden Zielen:

- Die Anpassungsfähigkeit des Unternehmens an neue Anforderungen erhöhen, um die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern.
- Ein profitables Geschäft für das Unternehmen aufbauen.
- Die Vielseitigkeit und die kollektiven Fähigkeiten der Mitarbeiter erweitern, um Flexibilität und Leistung zu verbessern.
- Die Arbeitsplatzsicherheit der Mitarbeiter stärken, damit diese ein gutes Arbeitsumfeld und eine gute Gehaltsentwicklung genießen können.
- Die Voraussetzungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen schaffen. (Artikel 1)

Diese Vereinbarung bildete die Grundlage für die [Arbeitsrechtsreform](#), die 2022 eingeführt wurde und Folgendes umfasst:

- „Das neue Übergangsstipendium, das in Kombination mit öffentlichen Hilfen und zusätzlichen Zuschüssen maximal 3 EUR pro Monat betragen kann, verbessert die Möglichkeiten für den Übergang und die Qualifizierung. Die wichtigsten Vereinbarungen stärken die Unterstützung von Arbeitnehmern beim Übergang von einem Arbeitsplatz in einen anderen und beim lebenslangen Lernen erheblich. Dies bietet einen entscheidenden Vorteil für die Arbeitsplatzsicherheit, da Arbeitnehmer sich auf dem Arbeitsmarkt weiterbilden oder umschulen können. Dies kommt auch den Unternehmen zugute, da dadurch die Produktivität und Qualifikation ihrer Belegschaft gesteigert wird.“

In Deutschland

verhandelte die IG Metall im Jahr 2021 mit dem Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie eine Rahmenvereinbarung über Zukunft, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung. Sie behandelte eine Reihe von Themen, darunter die Entwicklung der Beschäftigung einerseits und die Personal- und Qualifikationsplanung zur Sicherung bestehender und Schaffung neuer Arbeitsplätze andererseits.

Es kam zu einem Kaskadeneffekt und es wurden Vereinbarungen auf regionaler Ebene – beispielsweise in [Bayern](#) – und auf Unternehmensebene – beispielsweise bei [Bosch](#), [GKN Automotive](#), [Mahle](#), [Opel](#), [Stabilus](#) und [Till Hydraulik](#) – unterzeichnet.

In Italien

unterzeichneten der Arbeitgeberverband und die Gewerkschaften der metallverarbeitenden Industrie im Jahr 2021 eine dreijährige Branchenvereinbarung, die einen Abschnitt zur beruflichen Weiterbildung enthielt.

Arbeitnehmer mit mindestens fünfjähriger Betriebszugehörigkeit können während ihres gesamten Arbeitslebens unbezahlten Urlaub von maximal elf Monaten beantragen, um die Schulpflicht zu erfüllen, einen Sekundarschulabschluss, ein Hochschuldiplom oder einen Hochschulabschluss zu erwerben oder an anderen als den vom Arbeitgeber durchgeführten oder finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Der Arbeitnehmer muss bei einem Urlaub von bis zu 10 Tagen mindestens 30 Tage im Voraus und bei einem Urlaub von mehr als 10 Tagen mindestens 60 Tage im Voraus einen schriftlichen Antrag an den Arbeitgeber stellen, in dem er die Gründe für den Antrag darlegt und die entsprechenden Unterlagen beifügt“ (Artikel 9).

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments haben die drei italienischen Gewerkschaften, die Arbeitnehmer im Metallsektor vertreten, eine [gemeinsame Verhandlungsplattform](#) veröffentlicht, die einen Abschnitt zur Weiterbildung enthält.

Um besser zu verstehen, welchen Beitrag der soziale Dialog zur Weiterbildung der Arbeitnehmer leisten kann, beachten Sie bitte die Fragen in der Vorlage „**Teil 1/Abschnitt 2/A – Teilnahme am sozialen Dialog zur Weiterbildung**“ auf der folgenden Seite.

Umsetzung von Schulungsrichtlinien und -programmen

In vielen Ländern haben Gewerkschaften ein gesetzlich verankertes Recht, an den Beratungen der sektoralen Ausbildungsgremien beteiligt zu werden, die für die Umsetzung von Strategien und Programmen zur beruflichen Weiterbildung zuständig sind.

In Italien

sind Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände für die Verwaltung der [Gemeinsamen Branchenfonds für Weiterbildung](#) zuständig. Diese haben im Metallsektor folgende Aufgaben:

- Förderung und Gewährleistung des Zugangs der Arbeitnehmer zu Weiterbildung durch Senkung oder Wegfall der Kosten für die Unternehmen
- Förderung der Qualifizierung der Arbeitnehmer und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
- Förderung der Unternehmensentwicklung und Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit

In Italien gibt es 19 verschiedene Gemeinsame Branchenfonds, die mit 0,30 % des Pflichtbeitrags finanziert werden, den Arbeitgeber pro Arbeitnehmer zur Absicherung gegen Arbeitslosigkeit zahlen. Der Gemeinsame Fonds für das verarbeitende Gewerbe, Fondimpresa, wurde 2002 auf Grundlage eines [Tarifvertrags](#) eingerichtet. Laut seinem jüngsten [Jahresbericht](#) führten 48 % der Unternehmen im Industriesektor im Jahr 2020 Weiterbildungsmaßnahmen durch. 71 % dieser Unternehmen führten Schulungen zur Aktualisierung der Kenntnisse ihrer Mitarbeiter durch, und 13 % schulten Mitarbeiter für neue Aufgaben.

In den Niederlanden

sind Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gemeinsam für die Verwaltung der bilateralen Aus- und Weiterbildungsfonds ([O&O Funds](#)) verantwortlich. Es gibt 89 dieser Fonds, die eine zentrale Rolle bei der Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen spielen. Der Ausbildungsfonds für die Metallindustrie ([OOM](#)) zielt darauf ab, das handwerkliche Niveau in der Branche zu steigern und rund 15.000 Unternehmen und 160.000 Beschäftigten die Perspektive des lebenslangen Lernens nahezubringen. Die Finanzierung des OOM erfolgt auf Grundlage einer Sozialpartnervereinbarung, die vorsieht, dass Unternehmen jährlich 0,625 % ihrer Lohnkosten beitragen.

In Portugal

sind Gewerkschaften in [Branchenberatungsgremien](#) vertreten, die die Arbeit der Nationalen Agentur für Qualifikation und Berufsbildung unterstützen. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, den Nationalen Qualifikationsrahmen anhand ihrer Fachkenntnisse über den Qualifikationsbedarf der jeweiligen Branche zu aktualisieren. Sie unterbreiten Vorschläge zur Aufnahme, Streichung und/oder Änderung von Qualifikationen und fördern die Koordinierung zwischen den verschiedenen Interessengruppen der einzelnen Branchen. Sie decken 18 Branchen ab, darunter die Chemie-, Metall- und Modebranche.

In Spanien

sind Gewerkschaften in sektoralen paritätischen Ausschüssen vertreten, die gemäß den Anforderungen des [Gesetzes zur Regelung des betrieblichen Berufsbildungssystems](#) von 2015 durch Tarifverträge eingerichtet wurden. Diese Ausschüsse sind für die Festlegung der Leitkriterien und allgemeinen Prioritäten sektoraler Ausbildungsprogramme zuständig (Artikel 26).

Um ein besseres Verständnis dafür zu gewinnen, inwieweit Gewerkschaften an der Umsetzung von Ausbildungspolitiken und -programmen beteiligt sind, beachten Sie bitte die Fragen in der Vorlage **Teil 1/Abschnitt 3/A – Umsetzung von Ausbildungspolitiken und -programmen** auf der folgenden Seite.

Die Bedingungen für den Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten

Wie bereits in den vorherigen Abschnitten gezeigt, unterscheiden sich die Bedingungen für den Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten von Land zu Land erheblich.

Sehen wir uns eine Fallstudie genauer an – Frankreich.

In Frankreich

hat die Regierung 2021 gemeinsam mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften das Programm „Collective Transitions“ aufgelegt, das Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Bewältigung von Veränderungen in der Arbeitsorganisation und dem technologischen Wandel unterstützen soll. Es zielt insbesondere darauf ab, die Mobilität von Arbeitnehmern in gefährdeten Berufen zu fördern.

Um Anspruch auf eine Umschulung zu haben, müssen Arbeitnehmer:

1. in einer als prekär eingestuften Position beschäftigt sein – mit einem unbefristeten, befristeten oder befristeten Vertrag.
2. bereit sein, einen zukunftssicheren Beruf zu ergreifen, d. h. ein neues Tätigkeitsfeld oder einen gefragten Beruf in Branchen mit Fachkräftemangel.
3. von einem Berufsberater unterstützt werden und die Genehmigung des Arbeitgebers besitzen.
4. an einer Ausbildung teilnehmen, die
 - o maximal zwei Jahre oder 2.400 Stunden dauert,
 - o von einer anerkannten Ausbildungseinrichtung organisiert wird,
 - o zu einem staatlich anerkannten Berufsabschluss führt oder durch ein Verfahren zur Anerkennung von Kenntnissen und Erfahrungen erfolgt.

Während der Ausbildungszeit haben Arbeitnehmer Anspruch auf:

1. Beibehaltung ihres Arbeitsvertrags.
2. Bezahlung gemäß Mindestlohn.
3. Befreiung von der Zahlung der Ausbildungsgebühren.

Um ein besseres Verständnis für die Bedingungen zu bekommen, die den Zugang von Arbeitnehmern zu Schulungen bestimmen können, beachten Sie bitte die Fragen in der Vorlage **Teil 1/Abschnitt 4/A – Navigieren durch die Bedingungen für den Zugang zu Schulungsmöglichkeiten** auf der folgenden Seite.

Entwicklung einer gewerkschaftlichen Schulungsstrategie

Im Jahr 2023 verabschiedete der Exekutivausschuss der Europäischen Gewerkschaft industriALL ein Dokument mit dem Titel [*Urgency to invest in workers, training and quality to loosen the tight labour market and meet the shortages*](#). Das Dokument enthielt eine Reihe von Forderungen zu Ausbildung und Beschäftigungsfähigkeit für zukunftssichere berufliche Laufbahnen:

- Allgemeine Forderungen
- Forderungen an politische Entscheidungsträger
- Forderungen an Arbeitgeber

Allgemeine Forderungen

- Ein individuelles Recht auf kollektiv ausgehandelte und vorzugsweise durch Tarifverträge garantiertes Recht auf Weiterbildung, um den Zugang zu Weiterbildung für ALLE zu sichern, unabhängig von Alter (jung/älter), Geschlecht, Berufsniveau (Arbeiter/Angestellte) und Vertragsart (unbefristet, prekär).
- Hochwertige Ausbildung, die zu validierten (Qualitätssicherung) und anerkannten Qualifikationen (dank eines zwischen den Mitgliedstaaten vergleichbaren Qualifikationsrahmens) führt.
- Verpflichtung zur Erstellung von Qualifikationsprognosen auf sektoraler/regionaler Ebene (z. B. lokale Qualifikationsbeobachtungsstellen) und auf Unternehmensebene (z. B. strategische Qualifikationsplanung, einschließlich Berufsberatung).
- Umfangreiche öffentliche und private Investitionen in die berufliche Aus- und Weiterbildung. Berufsbezogene berufliche Weiterbildung (zur Anpassung an den Beruf) muss für Arbeitnehmer kostenlos und während der Arbeitszeit angeboten werden.
- Volle Einbindung der Gewerkschaften (und der Sozialpartner im weiteren Sinne) in alle kompetenzbezogenen Initiativen/Strategien auf Unternehmens-, lokaler, sektoraler und nationaler Ebene.
- Flankierung der Industrie- und Beschäftigungspolitik, um sicherzustellen, dass Umschulung und Weiterbildung zu hochwertigen und nachhaltigen Arbeitsplätzen in florierenden Branchen führen.

Forderungen an die politischen Entscheidungsträger

- Festlegung sozialer Konditionalitäten, die alle nationalen und/oder EU-weiten öffentlichen Finanzierungsmöglichkeiten und Steueranreize an die Schaffung

hochwertiger Arbeitsplätze, die Achtung von Tarifverhandlungen, Gewerkschaftsrechten und Weiterbildung knüpfen.

- Sicherstellung des Zugangs aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Bildung und Weiterbildung, unabhängig von Alter, Geschlecht, Berufsniveau oder Vertragsart.
- Entwicklung nationaler, regionaler und lokaler Kompetenzstrategien unter umfassender Einbindung der Gewerkschaften, auch bei der Gestaltung und Umsetzung von Weiterbildungsprogrammen.
- Ausschöpfung aller verfügbaren EU-Fördermöglichkeiten zur Stärkung nachhaltiger öffentlicher Haushalte für lebenslanges Lernen.
- Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern auf allen relevanten Ebenen, um die Ziele des [European Pillar of Social Rights Action Plan](#) bis 2030 zu erreichen (mindestens 60 % aller Erwachsenen sollten jährlich an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, und mindestens 80 % der 16- bis 74-Jährigen sollten über grundlegende digitale Kompetenzen verfügen).
- Sicherstellung, dass Sozialschutzsysteme und Beschäftigungspolitiken so gestaltet sind, dass sie den Übergang von einem Arbeitsplatz in einen anderen erleichtern, auch branchenübergreifend, indem sie angemessene Programme, Einkommenssicherheit, Berufsberatung und Betreuungsdienste bereitstellen (im Einklang mit der Empfehlung des Rates zur Gewährleistung eines fairen Übergangs zur Klimaneutralität)
- Bekämpfung der Ausbeutung von Arbeitsmigranten durch Gewährleistung der Gleichbehandlung für gleiche Arbeit, Einbindung der Gewerkschaften sowohl in den Herkunfts- als auch in den Zielländern auf den relevanten Ebenen und Sicherstellung der Einhaltung von Mindestanforderungen und Qualitätsstandards für private Arbeitsvermittlungen gemäß [ILO Convention C181](#).
- Gewährleistung eines klaren und vergleichbaren Systems zur Anerkennung von Fähigkeiten und Qualifikationen, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Arbeitsmigranten zu gewährleisten.

Forderungen an die Arbeitgeber

- In Arbeitnehmer, Personalplanung und Weiterbildung investieren: Hochwertige Arbeitsplätze anbieten und die Finanzierung sowie den Zugang zu betrieblicher Weiterbildung erhöhen.
- Sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer durch hochwertige und kostenlose Weiterbildung während der Arbeitszeit die erforderlichen Fähigkeiten für den Branchenwandel erwerben.
- Sozialen Dialog und Tarifverhandlungen auf allen Unternehmens- und Branchenebenen führen, um die Identifizierung von Kompetenzen und ein angemessenes Weiterbildungsprogramm für alle Arbeitnehmer sicherzustellen.
- Sicherstellen, dass Zeiten reduzierter Arbeitsbelastung für Weiterbildung genutzt werden, insbesondere im Hinblick auf den dualen Übergang, aber auch für andere relevante Weiterbildungsmaßnahmen.
- Die Validierung formaler und nicht-formaler Weiterbildung durch Qualifikationen und konkrete Vergütungsformen sicherstellen.
- Reindustrialisierung vorantreiben.

Um ein besseres Verständnis für die verschiedenen Möglichkeiten zu bekommen, wie Gewerkschaften eine Strategie für die Ausbildung entwickeln können, beachten Sie bitte die Fragen in der Vorlage **Teil 1/Abschnitt 5/A – Entwicklung einer Gewerkschaftsstrategie** auf der folgenden Seite.

Arbeitsplatzebene

Überprüfung bestehender Schulungsangebote

In manchen Ländern, beispielsweise in Österreich, Frankreich und Deutschland, bieten Betriebsräte die Möglichkeit, die Weiterbildung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz mitzugestalten.

In Österreich

sind Gewerkschaften nicht formell im Betriebsrat vertreten, da die Mitglieder von allen Arbeitnehmern gewählt werden. Häufig sind es jedoch Gewerkschaftsvertreter. Die Rechte des Betriebsrats in Bezug auf die Berufsausbildung sind im [Arbeitsverfassungsgesetz](#) verankert.

- Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über geplante Maßnahmen zur betrieblichen Berufsausbildung sowie zur betrieblichen Weiterbildung und Umschulung informieren.
- Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge zur betrieblichen Berufsausbildung, Weiterbildung und Umschulung zu unterbreiten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Vorschläge mit dem Betriebsrat zu besprechen.
- Der Betriebsrat hat das Recht, an der Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung sowie der betrieblichen Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen mitzuwirken.
- Der Betriebsrat ist berechtigt, an allen behördlichen Kontrollen teilzunehmen, die die Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung betreffen.
- Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung betrieblicher und unternehmenseigener Aus- und Weiterbildungseinrichtungen mitzuwirken (Artikel 94).

In Ländern ohne gesetzliches Anhörungsrecht auf betrieblicher Ebene, beispielsweise im Vereinigten Königreich, haben die Gewerkschaften andere Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeitnehmergebäude, und zwar über Netzwerke von Gewerkschaftsvertretern für betriebliche Weiterbildung, die bestimmte Rollen und Verantwortlichkeiten im Bereich der Ausbildung haben.

Zu den Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Gewerkschaftsvertreter von Unite gehören:

- Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaftsvertretern, um das Profil von Unite durch Lernen zu stärken
- Sensibilisierung für die Vorteile des Lernens
- Beratung und Anleitung von Kolleginnen und Kollegen zum Lernen
- Gewährleistung der Chancengleichheit beim Lernen
- Identifizierung und Förderung von Lernmöglichkeiten

- Identifizierung und Beseitigung von Lernbarrieren
- Durchführung von Lernumfragen zur Ermittlung der Bedürfnisse und Interessen der Beschäftigten
- Weiterleitung von Kursdetails und individuellen Lernergebnissen an den Lernorganisator
- Erstellung und Einreichung von Lernfallstudien ([ULR Handbook of Unite the Union](#))

Ob mit oder ohne gesetzliche institutionelle Unterstützung, die Gewerkschaftsvertreter auf betrieblicher Ebene müssen den Boden bereiten und Beweise sammeln, damit sie ein glaubwürdiger und maßgeblicher Gesprächspartner für die Entwicklung der Arbeitnehmerschulung sein können.

Ermittlung des Schulungsbedarfs und der Erfahrungen der Mitarbeiter

Um im Interesse der Arbeitnehmer verhandeln zu können, ist es unerlässlich, ihren Schulungsbedarf, ihre bisherigen Schulungen und ihre Einschätzung ihrer Schulungserfahrungen zu kennen.

Einen Dialog mit den Arbeitnehmern über Schulungen zu führen, ist oft nicht einfach. Ihre Erfahrungen mit der formalen Ausbildung waren möglicherweise enttäuschend, und sie möchten nicht an diese Zeiten erinnert werden. In Zeiten erheblicher Veränderungen oder gar Umbrüche sind sie zudem möglicherweise nicht bereit, offen zu legen, was sie nicht können und nicht wissen.

Auch die Kontaktaufnahme mit den Arbeitnehmern kann eine Herausforderung darstellen. Daher empfiehlt es sich, einen Fragebogen zu entwickeln, der für die Arbeitnehmer einfach zu verwenden und für die Gewerkschaftsvertreter leicht auszuwerten ist. Er sollte eine Aufforderung zur Einholung weiterer Informationen und Beratung enthalten, die zu einer Form von Schulungsberatung führen können. Selbstverständlich muss er vertraulich behandelt werden.

Die Antworten auf den Fragebogen sind für alle Verhandlungen mit den Arbeitgebervertretern von zentraler Bedeutung. Gewerkschaftsvertreter sind die Verwalter von Informationen, die den Arbeitgebern nicht zur Verfügung stehen. Auf dieser Grundlage können sie auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern in Verhandlungen treten.

Vorbereitung gewerkschaftlicher Forderungen für Schulungen

Teil 2/Abschnitt 1/A hat ein klareres Verständnis der bestehenden Schulungsangebote im Unternehmen vermittelt, und Teil 2/Abschnitt 2/A hat ein klareres Verständnis der Bedürfnisse und Erfahrungen der Arbeitnehmer vermittelt.

Dies stellt eine Fülle wichtiger Informationen dar, die den Hintergrund für gewerkschaftliche Forderungen bilden können:

- Gibt es eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung?
- Welche Investitionen wurden in der Vergangenheit getätigt?
- Welche Weiterbildungsangebote wurden angeboten?
- Hatten die Beschäftigten Anspruch auf Freistellung für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen?
- Wurden die Beschäftigten während der Weiterbildung vergütet?
- Wurden die Weiterbildungskosten vom Arbeitgeber übernommen?
- Führt die Weiterbildung zu einem anerkannten Abschluss?
- Wer hat davon profitiert (und vor allem: wer nicht)?
- Welche Erfahrungen haben die Teilnehmenden gemacht?
- Welcher aktuelle und zukünftige Weiterbildungsbedarf wurde ermittelt?
- Wer ist an einer Weiterbildung interessiert?
- Was ist die Motivation für die Teilnahme an neuen Weiterbildungsmöglichkeiten?
- Benötigen die Beschäftigten Beratung und Anleitung für die Weiterbildung?

Abschluss einer Vereinbarung mit Arbeitgebern

In den vorherigen Abschnitten in Teil 2 wurden bestehende Schulungsangebote untersucht, Schulungsbedarf und -erfahrungen ermittelt sowie Gewerkschaftsforderungen erarbeitet, um Verhandlungen mit dem Arbeitgeber aufzunehmen.

Ziel von Teil 2/Abschnitt 4 ist es, Gewerkschaftsvertreter auf die Aushandlung einer betrieblichen Schulungsvereinbarung vorzubereiten.

Hierzu ist es notwendig, die Ziele einer Lernvereinbarung festzulegen, die die Prioritäten für die Mitarbeiterschulung im breiteren Kontext hinsichtlich Unternehmenszielen und Finanzierungsmöglichkeiten identifiziert. Der nächste Schritt wäre die Festlegung einer Reihe von Schulungsprioritäten. Darüber hinaus müssten verschiedene Arten von Schulungsprogrammen – ihre Ziele und ihre Dauer – konzipiert werden. Die Lernvereinbarung sollte die Einrichtung eines gemeinsamen Arbeitgeber-Gewerkschaftsausschusses beinhalten, um eine effektive Steuerung des Schulungsprozesses und den Schutz der Arbeitnehmerinteressen zu gewährleisten.

Wiederanbindung an die Mitarbeiter

Dieser Leitfaden soll Gewerkschaftsvertretern ermöglichen, Arbeitnehmer zu beraten und zu unterstützen, in den Dialog mit Arbeitgebern zu treten und eine Lernvereinbarung auszuhandeln, die die Ausbildung für hochwertige Arbeitsplätze ermöglicht.

Ohne die aktive (und passive) Unterstützung der Arbeitnehmer – vor, während und nach dem Verhandlungsprozess – wird diese Initiative nicht erfolgreich sein. Daher ist es unerlässlich, sie während des gesamten Verhandlungsprozesses voll involviert zu halten.

Daher ist es notwendig, sie regelmäßig über folgende Punkte zu informieren:

- Gewerkschaftliche Ausbildungsziele
- Kurze Einschätzungen zur Erreichung dieser Ziele
- Herausforderungen und deren Bewältigung
- Ergebnisse der Umfrageantworten und Erläuterungen zu den verschiedenen Prioritäten
- Ergebnisse der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber und Einzelheiten der Lernvereinbarung
- Inhalte des neuen Ausbildungsprogramms und dessen Umsetzung