



GEWERKSCHAFTLICHE AKTIVITÄTEN ZUM LEBENSLANGEN LERNEN

DIE ZUKUNFT DER ARBEIT IN EINER DIGITALISIERTEN
DIENSTLEISTUNGSBRANCH GESTALTEN

Abschlussbericht für UNI Europa

Margreet Simons, Lennart van Loenen und Jan Willem van Gelder

3. Juli 2020

"This report has been commissioned by UNI Europa and written by Profundo in the framework of the EU project
"Shaping the future of work in a digitalised services industry through social dialogue".



Graphic Design by *Vertigo Creative Studio*

"This project receives support from the European Commission. This publication reflects the views of the authors only and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."



Über diesen Bericht

Dieser Bericht wurde von UNI Europa in Auftrag gegeben, der europäischen Dienstleistungsgewerkschaft mit Sitz in Brüssel, die 272 nationale Gewerkschaften in 50 Ländern vertritt. Der Bericht stellt aktuelle Politiken und Strategien zur kontinuierlichen Kompetenzentwicklung und zum lebenslangen Lernen vor, die für den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen auf nationaler und europäischer Ebene relevant sind. Der Bericht basiert auf einer Datenerhebung durch eine Online-Umfrage unter den UNI Europa-Mitgliedern, Interviews mit GewerkschaftsvertreterInnen und einer Literaturstudie. Darüber hinaus wurden die Ergebnisse eines von UNI Europa organisierten Workshops zum Thema Kompetenzen (12. November 2019 in Prag) im Bericht berücksichtigt.

Über Profundo

Mit gründlicher Forschung und umfassender Beratung will Profundo einen praktischen Beitrag zu einer nachhaltigen Welt und sozialer Gerechtigkeit leisten. Qualität steht an erster Stelle und orientiert sich an den Bedürfnissen unserer KundInnen. Thematisch konzentrieren wir uns auf Warenketten, den Finanzsektor und die soziale Verantwortung von Unternehmen. Weitere Informationen zu Profundo finden Sie unter www.profundo.nl.

Urheberschaft

Dieser Berichtsentwurf wurde von Margreet Simons, Lennart van Loenen und Jan Willem van Gelder recherchiert und geschrieben. Korrekte Zitierung dieses Dokuments: Simons, M., L. van Loenen und JW van Gelder (2020, Juli), *Trade Union Activities on Life-Long Learning - Shaping the Future of Work in a Digitalized Services Industry*, Amsterdam, The Netherlands: Profundo.

Titelbild aus dem folgenden Artikel: Donaldson, D. (2019, Oktober 28), „Digitalisation at work 'could widen existing inequalities'“, *The Mandarin*, online <https://www.themandarin.com.au/108420-digitalisation-at-work-could-widen-existing-inequalities/>, abgerufen im Oktober 2019.

Haftungsausschluss

Profundo geht bei der Sammlung von Informationen und der Erstellung von Publikationen mit größtmöglicher Sorgfalt vor, kann aber keine Garantie für die Vollständigkeit dieses Berichts übernehmen. Profundo übernimmt keine Verantwortung für Fehler in den verwendeten Quellen sowie für Änderungen nach dem Datum der Veröffentlichung. Der Bericht wird zu Informationszwecken zur Verfügung gestellt und ist nicht als Bestätigung, Zusicherung oder Gewährleistung jeglicher Art zu verstehen. Profundo übernimmt keine Haftung für Schäden, die durch die Verwendung dieser Publikation entstehen.

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung.....	7
Abkürzungen.....	10
Einleitung.....	11
Chapter 1 Methodik.....	12
1.1 Forschungsfragen.....	12
1.2 Forschungsaktivitäten	12
1.2.1 Online-Umfrage	12
1.2.2 Literaturstudie	14
1.2.3 Interviews.....	14
1.2.4 Workshops	14
1.3 Bericht.....	14
Chapter 2 Wie Gewerkschaften sich mit dem Thema lebenslanges Lernen auseinandersetzen ...	15
2.1 Die Rolle der Sozialpartner bei der Förderung des lebenslangen Lernens	15
2.2 Politische Strategien der Gewerkschaften zum Thema lebenslanges Lernen	17
2.2.1 Niederlande.....	17
2.2.2 Rumänien	18
2.2.3 Spanien.....	18
2.3 Lebenslanges Lernen als vierte Säule des Bildungssystems	19
2.4 Lebenslanges Lernen in Tarifverträgen	21
2.4.1 Belgien.....	23
2.4.2 Zypern.....	24
2.4.3 Tschechische Republik	24
2.4.4 Deutschland	24
2.4.5 Italien	25
2.4.6 Finnland.....	26
2.4.7 Niederlande.....	27
2.4.8 Portugal	27
2.4.9 Rumänien	27
2.4.10 Schweden	28
2.4.11 Schweiz.....	28
2.5 Hindernisse für die Einbeziehung der Sozialpartner in das lebenslange Lernen	29
2.6 Wegweisende Praktiken/Überlegungen über Tarifverhandlungen hinaus.....	29
2.6.1 Dänemark	30
2.6.2 Schweden	30
2.6.3 Norwegen	31
2.7 Gesetzliche Bestimmungen und Vorschriften zum lebenslangen Lernen	32
2.7.1 Belgien.....	33

2.7.2	Frankreich	34
2.7.3	Deutschland	34
2.7.4	Niederlande.....	35
2.7.5	Portugal	35
2.7.6	Schweiz.....	36
Chapter 3	Optionen für Gewerkschaften und UNI Europa.....	37
3.1	Übersicht über die wichtigsten Ergebnisse	37
3.2	Optionen für Gewerkschaften.....	38
3.2.1	Definition verschiedener Formen des lebenslangen Lernens	39
3.2.2	Förderung des lebenslangen Lernens durch Tarifverträge.....	39
3.2.3	Förderung des lebenslangen Lernens durch gemeinsame Initiativen der Sozialpartner ..	41
3.2.4	Förderung des lebenslangen Lernens durch staatliche Gesetze und Vorschriften	42
3.3	Optionen für UNI Europa	43
3.3.1	Sozialer Dialog auf europäischer Ebene.....	43
3.3.2	Lobbyarbeit für politische Initiativen der EU	44
3.3.3	Zertifizierung von Kompetenzen.....	44
3.3.4	Kommunikation, Informationsaustausch und Unterstützung.....	45
Referenzen.....		46
Appendix 1	Fragebogen	50
Appendix 2	Liste der Gewerkschaften, die an der Umfrage teilgenommen haben	53

LISTE DER ABBILDUNGEN

Figure 1 - Geographische Zuordnung der UmfrageteilnehmerInnen (N=50)	13
Figure 2 - Bevorzugter Grad der Beteiligung der Sozialpartner (N=50)	15
Figure 3 - Lebenslanges Lernen in Tarifverträgen(N=50).....	21
Figure 4 - Wegweisende Praktiken/Überlegungen bei Tarifverhandlungen(N=49)	21
Figure 5 - Themen des lebenslangen Lernens, die in Tarifverträgen diskutiert werden	22
Figure 6 - Wegweisende Praktiken/Überlegungen über Tarifverhandlungen hinaus(N=49)	30

LISTE DER TABELLEN

Table 1 - Teilnahmeländer der Online-Umfrage	13
Table 2 - Präferenzen hinsichtlich der Einbeziehung der Sozialpartner auf mehreren Ebenen(N=15) ...	16
Table 3 - Gesetzgebung zu lebenslangem Lernen	33

ZUSAMMENFASSUNG

Das Zeitalter der Globalisierung und Digitalisierung stellt die Gesellschaft im Allgemeinen und die ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften im Besonderen vor große Herausforderungen. Das Zeitalter der Digitalisierung sollte nicht allein von technologischen Innovationen dominiert werden, sondern auch die Interessen der ArbeitnehmerInnen und der Gesellschaft insgesamt berücksichtigen, damit hochwertige Arbeitsplätze und Beschäftigung im gesamten Dienstleistungssektor entstehen und Vorteile und Chancen gerecht verteilt werden. Um mit diesen Entwicklungen Schritt halten zu können, sollten lebenslanges Lernen und kontinuierliche Kompetenzentwicklung als vierte Säule in die nationalen Bildungssysteme aufgenommen werden, um die Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen zu erhalten und ihre Produktivität zu steigern. Damit würde diese vierte Säule zur Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, Branchen und Volkswirtschaften beitragen.

UNI Europa, die europäische Dienstleistungsgewerkschaft mit Sitz in Brüssel, hat sich zum Ziel gesetzt, die Auswirkungen der Digitalisierung im Rahmen des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen zu thematisieren. In diesem Zusammenhang beauftragte UNI Europa Profundo mit einem Forschungsprojekt über Trends, beste Praktiken und Hindernisse im Hinblick auf die Kompetenzentwicklung und die Konzepte des lebenslangen Lernens sowie über die Rolle der Gewerkschaften und von UNI Europa bei der Gestaltung dieser Entwicklungen in Unternehmen und Branchen.

Um diese Fragen zu untersuchen, wurde eine Online-Umfrage an die Mitgliedsgewerkschaften von UNI Europa in und außerhalb Europas verschickt. Insgesamt nahmen fünfzig Personen aus 32 verschiedenen Ländern an der Online-Umfrage teil. Die Ergebnisse dieser Umfrage wurden durch eine Literaturrecherche und durch eine kleine Anzahl von Interviews mit GewerkschaftsvertreterInnen aus verschiedenen europäischen Ländern ergänzt. Die vorläufigen Ergebnisse wurden in drei Workshops zum Thema lebenslanges Lernen diskutiert, die während einer Tagung von UNI Europa im November 2019 in Prag stattfanden.

Die während dieser Workshops gesammelten Informationen und Standpunkte wurden in diesen Abschlussbericht integriert, der zunächst einen Überblick über die Aktivitäten der Gewerkschaften zum lebenslangen Lernen in Europa gibt und dann Optionen für weitere Aktivitäten sowohl für die nationalen Gewerkschaften als auch für UNI Europa auflistet.

Gewerkschaftliche Aktivitäten zum Thema lebenslanges Lernen

Es besteht ein breiter Konsens unter den UNI Europa-Mitgliedern, dass die Förderung und Finanzierung des lebenslangen Lernens und der kontinuierlichen Anpassung an sich ändernde Qualifikationsanforderungen an ArbeitnehmerInnen in erster Linie eine Aufgabe der Arbeitgeber und weniger der Regierungen ist. Die meisten Befragten sehen die Weiterbildung von Arbeitslosen jedoch in erster Linie als Aufgabe der Regierungen an, mit Unterstützung von Branchen und Unternehmen.

Nach Ansicht von 90 % der Befragten sollte lebenslanges Lernen in Tarifverträgen geregelt werden. Elf Gewerkschaften gaben an, dass sie lebenslanges Lernen erfolgreich in Tarifverträge integriert haben. Gleichzeitig berichteten sechzehn Befragte, dass sie das lebenslange Lernen auf die Agenda des Dialogs mit den Sozialpartnern gesetzt haben, aber aufgrund des Widerstands der Arbeitgeber nicht erfolgreich waren, lebenslanges Lernen in Tarifvereinbarungen mit Arbeitgeberorganisationen zu integrieren.

Die Befragten gaben an, dass es in 16 Ländern gesetzliche Bestimmungen zum lebenslangen Lernen gibt. In zwei Ländern ist die Gesetzgebung in der Entwicklung, und in 15 Ländern gibt es noch keine gesetzlichen Vorschriften zum lebenslangen Lernen. Bestehende Rechtsvorschriften legen gesetzliche Mindestanforderungen an die Fortbildung für alle Beschäftigten im Hinblick auf die Anzahl der Schulungstage pro Jahr, die Fortbildungsmittel und die Finanzierungsquellen fest.

Optionen für Gewerkschaften

Aus diesem Forschungsprojekt haben sich vier Hauptoptionen und Erkenntnisse ergeben, die die nationalen Gewerkschaften nutzen könnten, um mehr strukturelle Unterstützung für lebenslanges Lernen und kontinuierliche Kompetenzentwicklung in ihren Ländern zu erhalten:

Definition verschiedener Formen des lebenslangen Lernens. Die Gewerkschaften sollten die verschiedenen Formen des lebenslangen Lernens, die sie für wichtig halten, und die einzelnen Gruppen von ArbeitnehmerInnen, für die sie gedacht sind, genau definieren und auf diese Weise Missverständnisse in Diskussionen mit Arbeitgebern und Regierungen vermeiden.

Förderung des lebenslangen Lernens durch Tarifverträge. Die Gewerkschaften könnten die in dieser Umfrage gewonnenen Erkenntnisse nutzen, um Bestimmungen über lebenslanges Lernen in Tarifverträge zu integrieren. Diese Erkenntnisse betreffen:

- Definition der Inhalte von Fortbildungen:
- Definieren Sie die für die Fortbildung zur Verfügung stehenden Stunden und legen Sie fest, dass eine bestimmte Anzahl von Stunden auf die Arbeitszeit entfällt.
- Vereinbarungen zur Finanzierung des lebenslangen Lernens, die vorzugsweise vom Arbeitgeber übernommen wird
- Förderung der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, z. B. durch E-Learning-Schulungen zu Hause mit bezahlter Freistellung während der Arbeitszeit,
- Sanktionen für Unternehmen, was angesichts mehrerer Beispiele für eine schwache Durchsetzung der tarifvertraglichen Anforderungen an die Fortbildung besonders wichtig ist

Förderung des lebenslangen Lernens durch gemeinsame Initiativen der Sozialpartner. Tarifverträge stehen für Selbstständige, VertragsnehmerInnen mit Null-Stunden-Verträgen und ArbeitnehmerInnen in KMU in der Regel nicht zur Verfügung. Um sicherzustellen, dass alle ArbeitnehmerInnen Zugang zu lebenslangem Lernen haben und ihr Recht darauf nutzen, könnten die Gewerkschaften von den innovativen Strategien in den Niederlanden, Norwegen und Schweden lernen.

Förderung des lebenslangen Lernens durch staatliche Gesetze und Vorschriften. Die Gewerkschaften könnten sich auch für eine nationale Gesetzgebung einsetzen, die gesetzliche Mindestanforderungen für die Ausbildung von ArbeitnehmerInnen festlegt, wie es bereits in 16 Ländern der Fall ist. Eine wichtige Lehre aus diesen Erfahrungen ist, dass der Erfolg solcher Rahmenwerke von einer geeigneten Durchsetzung und Kontrolle abhängt. Außerdem ist es wichtig, dass die Gewerkschaften an der Verwaltung der Fortbildungsetats und der Überwachung der Fortbildungsinhalte beteiligt sind, auch wenn für die Bereitstellung und Bezahlung der Maßnahmen rechtlich der Arbeitgeber zuständig ist.

Optionen für UNI Europa

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass UNI Europa bei der Förderung des lebenslangen Lernens und der kontinuierlichen Kompetenzentwicklung in Europa und der Unterstützung der Mitgliedsgewerkschaften unterschiedliche Aufgaben wahrnehmen kann:

Sozialer Dialog auf europäischer Ebene: Im Laufe der Jahre hat UNI Europa bereits gemeinsame Erklärungen mit europäischen Sozialpartnern im Finanz- und IKT-Sektor über die Bedeutung des lebenslangen Lernens und der kontinuierlichen Kompetenzentwicklung unterzeichnet. Es wäre sinnvoll, wenn UNI Europa die sozialen Dialoge zu diesem Thema auf europäischer Ebene fortsetzen könnte.

Lobbyarbeit für politische Initiativen der EU: UNI Europa könnte sich für die Anerkennung des lebenslangen Lernens als Arbeitnehmerrecht einsetzen, verankert in einer EU-Richtlinie über lebenslanges Lernen. Diese Richtlinie sollte die EU-Mitgliedsstaaten verpflichten, lebenslanges Lernen in die nationalen Arbeitsgesetze zu integrieren, ergänzt durch Vereinbarungen, die auf Branchenebene ausgehandelt werden. UNI Europa könnte sich auch auf europäischer Ebene dafür einsetzen, die Kofinanzierung für Programme für lebenslanges Lernen in den EU-Ländern zu erhöhen

Zertifizierung von Kompetenzen: UNI Europa könnte zur Verbesserung und Harmonisierung der Instrumente für die Definition, Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen beitragen, die durch informelle und nicht-formale Bildung erworben wurden.

Kommunikation, Informationsaustausch und Unterstützung: UNI Europa kann die besten Praktiken zusammenstellen und an die Mitgliedsorganisationen weitergeben. UNI Europa kann als Diskussionsplattform und als Informations- und Ausbildungszentrum für lebenslanges Lernen durch die Zusammenstellung und Weitergabe von Best Practices in Bezug auf Tarifverträge, Sozialdialoge und Gesetzgebung auf nationaler und sektoraler Ebene dienen.

ABKÜRZUNGEN

Abkürzung	Beschreibung
TV	Tarifvertrag
F&T	Fortbildung und Training
FSC-CCOO	Federación de Construcción y Servicios – Confederación Sindical de Comisiones Obreras
FSAB	Federația Sindicatelor din Asigurări și Bănci
VZÄ	Vollzeitäquivalent
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
LLL	Lebenslanges Lernen
NITO	Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon
KMU	Kleines oder mittleres Unternehmen
STAD	Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
UGT	Unión General de Trabajadores
UGT	Unión General de Trabajadores [Syndicat général des travailleurs]

EINLEITUNG

Das Zeitalter der Globalisierung und Digitalisierung stellt die Gesellschaft im Allgemeinen und die ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften im Besonderen vor große Herausforderungen. Digitale Technologien bieten Chancen für neue Arbeitsplätze sowie für selbständiges Arbeiten. Gleichzeitig bringt die Digitalisierung auch arbeitsbezogene Herausforderungen mit sich, zum Beispiel den Verlust von Verwaltungsjobs, Umstrukturierungen und die weltweite Verlagerung von Arbeit durch die beschleunigte Digitalisierung und die Fragmentierung von Belegschaften durch die Zunahme flexibler Arbeitsplätze. Darüber hinaus führt die Digitalisierung zu neuen Formen gering bezahlter und prekärer Arbeit auf digitalen Plattformen.

Die Gewerkschaften spielen eine entscheidende Rolle um sicherzustellen, dass das Zeitalter der Digitalisierung nicht nur von technologischen Innovationen dominiert wird, sondern auch die Interessen der ArbeitnehmerInnen und der Gesellschaft insgesamt berücksichtigt, damit hochwertige Arbeitsplätze entstehen und für Beschäftigung im gesamten Dienstleistungssektor sowie eine faire Verteilung von Vorteilen und Chancen gesorgt wird. Um die rasche technologische Innovation und die damit verbundenen neuen Aufgaben und Anforderungen in der Arbeitswelt zu bewältigen, sollten lebenslanges Lernen und kontinuierliche Kompetenzentwicklung als vierte Säule neben der Grund-, Sekundar- und Hochschulbildung in die nationalen Bildungssysteme aufgenommen werden, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu erhalten, ihre Produktivität zu steigern und zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beizutragen.

UNI Europa, die europäische Dienstleistungsgewerkschaft mit Sitz in Brüssel, bemüht sich um die Thematisierung der Auswirkungen der Digitalisierung im sozialen Dialog und in Tarifverhandlungen. Das Projekt „Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in einer digitalisierten Dienstleistungsbranche - Herausforderungen und Chancen für die Sozialpartner“, das 2017-2018 durchgeführt wurde, hatte zum Ziel, Veränderungsfaktoren zu identifizieren und zu analysieren sowie neue Handlungsansätze für Sozialpartner zu den Herausforderungen der Aufrechterhaltung effektiver Systeme der Arbeitsbeziehungen in einer sich digitalisierenden Dienstleistungsbranche zu erkunden.

Als Anschlussmaßnahme an das vorangegangene Projekt ist UNI Europa an einer eingehenden Analyse von drei Themen interessiert, die als äußerst relevant für den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen auf nationaler und europäischer Ebene identifiziert wurden: 1) Selbstständigkeit; 2) Kompetenzen; und 3) Umstrukturierungsprozesse.

Dieser Bericht konzentriert sich auf das zweite Thema, „Kompetenzen“ und insbesondere auf die folgenden Fragen: Welche Trends, Best Practices und Hindernisse gibt es bei der Kompetenzentwicklung und bei Konzepten des lebenslangen Lernens, und welche Rolle spielen die Gewerkschaften und UNI Europa bei der Gestaltung dieser Entwicklungen in Unternehmen und Branchen?

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Kapitel 1 erläutert die angewandte Methodik sowie den Hintergrund der TeilnehmerInnen der Online-Umfrage. Kapitel 2 gibt einen detaillierten Überblick über den aktuellen Stand der Beteiligung von Gewerkschaften an Prozessen der Kompetenzentwicklung in Unternehmen und Branchen, wobei der Schwerpunkt auf den Erfahrungen mit der Integration des lebenslangen Lernens in Tarifverhandlungen und rechtlichen Rahmenbedingungen liegt. Kapitel 3 erörtert mögliche Optionen für Gewerkschaften und UNI Europa.

Eine Zusammenfassung der Ergebnisse dieses Berichts finden Sie auf den ersten Seiten dieses Berichts.

CHAPTER I METHODIK

Dieses Kapitel erläutert die Methodik, die zur Beantwortung der wichtigsten Forschungsfragen verwendet wurde. In Abschnitt 1.1 werden die wichtigsten Forschungsfragen dargelegt, während in Abschnitt 1.2 die Forschungsaktivitäten und -methoden erläutert werden. Abschnitt 1.3 gibt einen Überblick über den Aufbau dieses Berichts.

I.1 Forschungsfragen

Die zentrale Frage dieser Studie lautet:

Welche Trends, Best Practices und Hindernisse gibt es bei der Kompetenzentwicklung und bei Konzepten des lebenslangen Lernens, und welche Rolle spielen die Gewerkschaften und UNI Europa bei der Gestaltung dieser Entwicklungen in Unternehmen und Branchen?

Die zentrale Fragestellung gliedert sich in die folgenden Forschungsfragen:

1. Wie sind die Gewerkschaften in Prozesse der Kompetenzentwicklung in Unternehmen und Branchen eingebunden?
2. Welche gewerkschaftlichen Instrumente wie z. B. Tarifverhandlungen können für die Gestaltung des Prozesses der Kompetenzentwicklung in Unternehmen und Branchen genutzt werden?
3. Wie können Gewerkschaften auf den nationalen Ebenen und auf der europäischen Ebene:
 1. den Prozess der Kompetenzentwicklung in Unternehmen und Branchen beeinflussen/gestalten;
 2. Hindernisse, die Gewerkschaften im Weg stehen, durch Tarifverhandlungen und im Rahmen der Einflussnahme auf den Prozess der Kompetenzentwicklung beseitigen; und
 3. die Weitergabe von Informationen und Best Practices an die Mitgliedsgewerkschaften fördern?

I.2 Forschungsaktivitäten

Diese Fragen wurden in Zusammenarbeit mit UNI Europa und ihren Mitgliedsorganisationen untersucht, wobei eine Auswahl verschiedener Forschungsaktivitäten zum Einsatz kam. Die Aktivitäten werden in den folgenden Unterabschnitten beschrieben:

I.2.1 Online-Umfrage

Es wurde eine Umfrage unter den Sozialpartnern entwickelt, um einen Einblick in aktuelle, innovative Praktiken, Ideen, Debatten und Ansichten zum Umgang mit kontinuierlicher Kompetenzentwicklung und Konzepten des lebenslangen Lernens zur Bewältigung der neuen Aufgaben und Anforderungen in der Arbeitswelt infolge der Digitalisierung im Dienstleistungssektor zu erhalten. Der Fragebogen wurde in Absprache mit dem Ausschuss der Lenkungsgruppe von UNI Europa erstellt und an 268 UNI Europa-Mitglieder in ganz Europa und eine Auswahl von UNI Global-Mitgliedern in der ganzen Welt versandt. In Anhang 1 sind alle Fragen der Online-Umfrage aufgeführt.

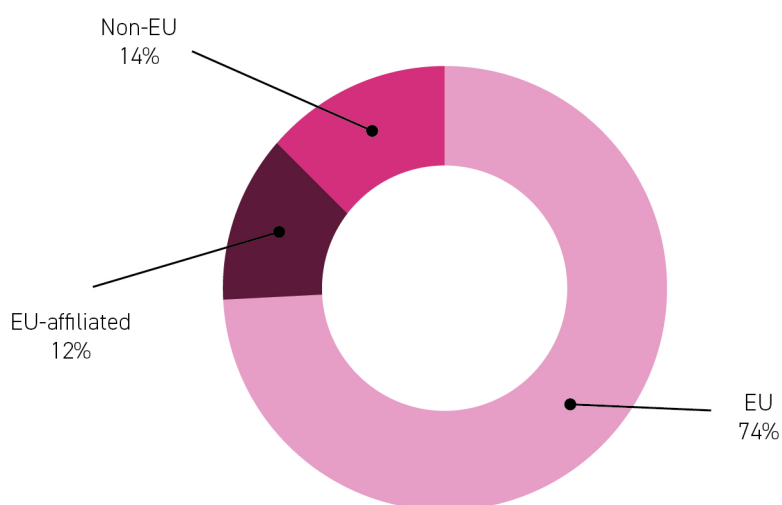
Insgesamt nahmen fünfzig Personen aus 32 verschiedenen Ländern an der Online-Umfrage teil. Tabelle 1 listet alle Teilnahmeländer auf und gibt in Klammern die Anzahl der Befragten aus Ländern mit mehreren Teilnehmern an.

Table 1 - Teilnahmeländer der Online-Umfrage

N°	Land	N°	Land	N°	Land
1	Belgien (2)	12	Ungarn	23	Portugal (3)
2	Bermuda	13	Island	24	Rumänien (2)
3	Brasilien	14	Indien	25	Serbien
4	Kroatien (3)	15	Irland	26	Spanien (4)
5	Tschechische Republik	16	Italien	27	Sri Lanka
6	Zypern	17	Kenia	28	Schweden (2)
7	Dänemark (2)	18	Litauen	29	Schweiz (2)
8	Finnland	19	Malta	30	Türkei
9	Frankreich	20	Niederlande	31	Uganda
10	Deutschland	21	Norwegen	32	Vereinigtes Königreich
11	Ghana	22	Polen		

Abbildung 1 zeigt die geografische Zuordnung der TeilnehmerInnen der Umfrage. Die große Mehrheit der Befragten repräsentiert Gewerkschaften in EU-Mitgliedsstaaten (38 oder 74%) oder in Ländern, die eng mit der EU verbunden sind, entweder als Teil der Europäischen Freihandelsassoziation - EFTA (Norwegen und Schweiz), der EU-Zollunion (Türkei), als EU-Beitrittskandidat (Serbien) – oder mit der Absicht, die EU zu verlassen (Großbritannien). Vierzehn Prozent der Befragten vertreten Gewerkschaften in sieben Ländern außerhalb Europas. Eine vollständige Liste der Gewerkschaften, die an der Umfrage teilgenommen haben, sowie die erfassten Sektoren finden Sie in Anhang 2.

Figure 1 - Geographische Zuordnung der UmfrageteilnehmerInnen (N=50)



1.2.2 Literaturstudie

Sichtung von Literatur zu industriellen Arbeitsbeziehungen, Erklärungen und Vereinbarungen, die im Rahmen europäischer sektoraler sozialer Dialoge für die Dienstleistungssektoren zu diesem Thema erzielt wurden. Es wurden sowohl sektorspezifische als auch sektorübergreifende Strukturen von UNI Europa mit einbezogen.

1.2.3 Interviews

Auf der Grundlage des Formats und der Ergebnisse der Umfrage wurden weitere vertiefende Interviews mit VertreterInnen ausgewählter UNI Europa-Mitgliedsorganisationen durchgeführt. Insgesamt wurden vier Interviews mit Mitgliedern von Gewerkschaften in Belgien, Deutschland, den Niederlanden und Schweden geführt.

1.2.4 Workshops

Während einer Konferenz von UNI Europa in Prag (Tschechische Republik) im November 2019 wurden drei Workshops zum Thema lebenslanges Lernen veranstaltet, auf denen vorläufige Ergebnisse dieser Forschung und ein Berichtsentwurf präsentiert und diskutiert wurden. Die TeilnehmerInnen verschiedener Mitgliedsgewerkschaften von UNI Europa wurden eingeladen, ihre Ansichten und Erfahrungen zu den folgenden drei Fragen auszutauschen:

- Wie können ArbeitnehmerInnen Zugang zu weiterqualifizierenden Maßnahmen und lebenslangem Lernen erhalten?
- Wie können die Gewerkschaften Einfluss auf den Inhalt der Weiterbildung nehmen, auch für zukünftige Berufsbilder?
- Wie kann sichergestellt werden, dass Angebote für lebenslanges Lernen allen ArbeitnehmerInnen zugänglich sind, unabhängig vom Beschäftigungsstatus?

1.3 Bericht

Die Daten und Meinungen, die mit den in Abschnitt 1.2 beschriebenen Forschungsaktivitäten erhoben werden konnten, wurden analysiert und in diesem Bericht zusammengefasst. Der Bericht folgt so weit wie möglich der Struktur der Forschungsfragen. Die erste Frage, wie Gewerkschaften in Prozesse der Kompetenzentwicklung in Unternehmen und Branchen eingebunden sind, wird in Kapitel 2 diskutiert.

Kapitel 3 zieht Schlussfolgerungen aus den in Kapitel 2 zusammengefassten Ergebnissen. Abschnitt 3.1 fasst zunächst die wichtigsten Trends zusammen, die in Kapitel 2 beschrieben wurden. Die Abschnitte 3.2 und 3.3 befassen sich mit der dritten Frage, wie Gewerkschaften den Prozess der Kompetenzentwicklung in Unternehmen und Branchen beeinflussen/gestalten können, wie sie auf dem Wege von Tarifverhandlungen Hindernisse beseitigen und Prozesse der Kompetenzentwicklung beeinflussen können, und wie sie den Austausch von Informationen und bewährten Best Practices zwischen den Mitgliedsorganisationen fördern können. Abschnitt 3.2 versucht, diese Frage im Hinblick auf die nationalen Gewerkschaften zu beantworten, während Abschnitt 3.3 sich mit dieser Frage auf der Ebene von UNI Europa beschäftigt.

CHAPTER 2 WIE GEWERKSCHAFTEN SICH MIT DEM THEMA LEBENSLANGES LERNEN AUSEINANDERSETZEN

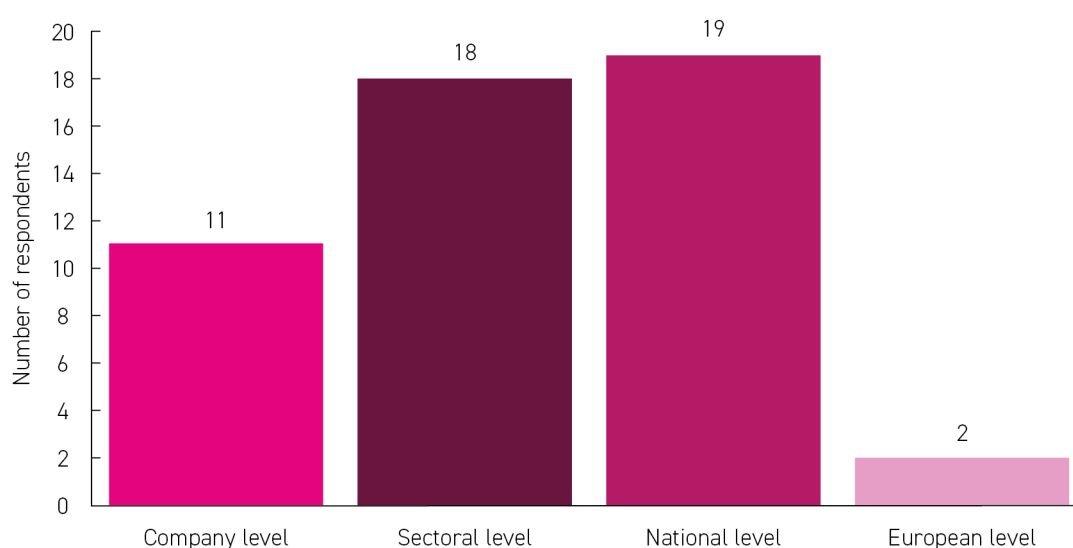
In diesem Kapitel wird der aktuelle Stand der Beteiligung der Gewerkschaften an Prozessen der Kompetenzentwicklung in Unternehmen und Branchen erörtert. Es beschreibt die Ergebnisse der Online-Umfrage, die unter den UNI Europa-Mitgliedern durchgeführt wurde, um einen Einblick in aktuelle wegweisende Praktiken und in die sozialen Dialoge über das Management der kontinuierlichen Kompetenzentwicklung und des lebenslangen Lernens auf nationaler und europäischer Ebene zu erhalten. Die Struktur des Kapitels folgt der Struktur der Fragen in der Umfrage, wobei jeder Abschnitt eine andere Frage behandelt. Darüber hinaus wird die Diskussion der Antworten auf den Fragebogen durch Daten und Aussagen aus den Interviews und den Ergebnissen der Literaturstudie ergänzt, die der Analyse mehr Tiefe und Kontext verleihen.

2.1 Die Rolle der Sozialpartner bei der Förderung des lebenslangen Lernens

Die TeilnehmerInnen der Umfrage wurden gefragt, welche Rolle die Sozialpartner bei der Förderung des lebenslangen Lernens und der kontinuierlichen Kompetenzentwicklung spielen sollten, und auf welcher Ebene sie beteiligt sein sollten (Unternehmen, Sektor, nationale und/oder europäische Ebene). Alle Befragten haben diese Frage beantwortet.

Die meisten Befragten sind der Meinung, dass lebenslanges Lernen in erster Linie auf nationaler Ebene organisiert und gefördert werden sollte (38%), in zweiter Linie auf sektoraler Ebene (36%), gefolgt von der Unternehmensebene (22%) und der europäischen Ebene (4%), siehe Abbildung 2.

Figure 2 - Bevorzugter Grad der Beteiligung der Sozialpartner (N=50)



Darüber hinaus gaben fünfzehn Befragte an, dass das Management und die Entwicklung des lebenslangen Lernens auf mehr als einer Ebene organisiert werden sollte. Tabelle 2 zeigt die Verteilung der Präferenzen für verschiedene Ebenen bei den Befragten, die einen mehrstufigen Ansatz bevorzugen.

Table 2 - Präferenzen hinsichtlich der Einbeziehung der Sozialpartner auf mehreren Ebenen(N=15)

Unternehmen	Sektoral	National	Europäisch	Anzahl der Befragten
X	X	X	X	7
X	X	X	-	4
-	X	X	-	3
X	-	X	-	1
				15

Nach Meinung von sieben Befragten sollten die Sozialpartner auf allen Ebenen (Unternehmen, Sektor, national und europäisch) in das Management und die Förderung des lebenslangen Lernens und der kontinuierlichen Kompetenzentwicklung einbezogen werden. Da die Gewerkschaften in den europäischen Ländern bereits mit den Sozialpartnern auf allen Ebenen zusammenarbeiten, sollte dies auch beim Thema lebenslanges Lernen der Fall sein. Jede Ebene befasst sich mit spezifischen Fragen des lebenslangen Lernens, und die Rollen der Sozialpartner auf den verschiedenen Ebenen ergänzen sich gegenseitig.

Durch die Einbeziehung der Sozialpartner auf europäischer und nationaler Ebene kann ein förderliches Umfeld für lebenslanges Lernen geschaffen werden, das die Unternehmen motiviert und unterstützt. Darüber hinaus können auf europäischer und nationaler Ebene Programme für lebenslanges Lernen, die auf sektoraler und betrieblicher Ebene entwickelt wurden, evaluiert, Initiativen zur weiteren Verbesserung ergriffen und bewährte Verfahren unter den Sozialpartnern weitergegeben und ausgetauscht werden. Aufgrund des gemeinsamen europäischen Marktes ist auch die Einbeziehung der Sozialpartner auf europäischer Ebene wichtig, um gleiche Wettbewerbsbedingungen herzustellen und die Gleichbehandlung der ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten.

Wie einer der Befragten aus einem EU-Mitgliedsstaat jedoch betonte, können Lösungen auf europäischer Ebene aufgrund der schwerfälligen Entscheidungsfindung in den Institutionen der Union sowie der begrenzten Kompetenzen in diesem Bereich auf europäischer Ebene schwierig sein, weshalb sich der soziale Dialog über spezifische Politiken und Maßnahmen aus strategischen Gründen mit der nationalen und sektorübergreifenden Ebene befassen könnte. Eines der wichtigsten Themen, die von den Befragten genannt wurden, ist beispielsweise die Finanzierung und der gleichberechtigte Zugang zum lebenslangen Lernen, der die Einbeziehung der Sozialpartner auf nationaler Ebene erfordert, um die Gleichbehandlung der ArbeitnehmerInnen in den verschiedenen Sektoren sicherzustellen.

Nach Ansicht von vier Befragten sollten die Sozialpartner auf Unternehmens-, Branchen- und nationaler Ebene einbezogen werden, was sich teilweise dadurch erklären lässt, dass einige dieser Befragten Gewerkschaften außerhalb Europas vertreten und daher eine Einbeziehung auf europäischer Ebene nicht relevant ist. Eine dreigliedrige Strategie, an der Regierungen, Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften beteiligt sind, wird als wichtig erachtet, um politische Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen und kontinuierliche Kompetenzentwicklung auf nationaler Ebene und, wenn möglich, auf sektoraler Ebene zu entwickeln, die stufenweise auf niedrigere Ebenen übertragen und in einzelnen Unternehmen angewendet werden können.

Darüber hinaus sollten dreigliedrige Strategien zum lebenslangen Lernen inklusiv sein und den gesamten Lebenszyklus der Menschen abdecken, von der beruflichen und fachlichen Ausbildung über die Weiterbildung von Arbeitslosen und den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt bis hin zur Weiterbildung von (älteren) ArbeitnehmerInnen, um ihre Position auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten und zu verbessern.

Die tatsächliche Umsetzung der europäischen und nationalen Politiken findet jedoch auf regionaler, sektoraler und betrieblicher Ebene statt, wie z. B. die Definition von sektor- oder unternehmensspezifischen Qualifikationsanforderungen, die Entwicklung von sektoralen/betrieblichen Ausbildungsplänen und die Festlegung von Standards sowie die Einbeziehung des lebenslangen Lernens in Tarifverhandlungen, Tarifverträge und individuelle Arbeitsverträge einschließlich Klauseln zur Finanzierung des lebenslangen Lernens. Einer der Befragten wies darauf hin, dass abhängig von den Arbeitsbeziehungen in den einzelnen Ländern manchmal Verhandlungen auf Unternehmensebene effektiver sind, wenn ein konstruktiver sozialer Dialog auf sektoraler Ebene fehlt.

2.2 Politische Strategien der Gewerkschaften zum Thema lebenslanges Lernen

Die Gewerkschaften wurden gefragt, ob sie eine politische Strategie für lebenslanges Lernen (LLL) entwickelt haben. Alle Befragten haben diese Frage beantwortet. 66% der Befragten (33) antworteten, dass es Richtlinien gebe, während 34% (17) der Befragten keine Richtlinien oder Strategien zum lebenslangen Lernen haben.

Oberste Priorität in der Politik der Gewerkschaften hat die strukturelle Verankerung des lebenslangen Lernens in Tarifverträgen sowie die Etablierung eines gesetzlichen Bildungsurlaubs, die Umschulung und Weiterbildung von Arbeitslosen und Schulungen bei Übergängen zwischen Arbeitsplätzen. Darüber hinaus setzen sie sich für mehr öffentliche Ausgaben für lebenslanges Lernen und kontinuierliche Kompetenzentwicklung ein. Die Gewerkschaften organisieren auch Fortbildungen, um die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitglieder zu verbessern, z. B. durch die Verbesserung der IKT-Kenntnisse.

Teil der Politik der Gewerkschaften ist auch die Investition in strategische Entwicklung, Forschung und Kapazitätsaufbau zum Thema lebenslanges Lernen. Die irische Gewerkschaft für Beschäftigte im Finanzsektor (FSU) ist beispielsweise an einem Forschungsprojekt zum Thema LLL in Partnerschaft mit der Universität Limerick beteiligt. Die Ergebnisse werden für zukünftige Kompetenzkampagnen genutzt.

In den folgenden Unterabschnitten werden einige bewährte Verfahren im Hinblick auf gewerkschaftliche Strategien zum lebenslangen Lernen und die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern hervorgehoben.

2.2.1 Niederlande

Die niederländische Gewerkschaft FNV liefert ein interessantes Beispiel im Hinblick auf einen sozialen Dialog über lebenslanges Lernen und kontinuierliche Kompetenzentwicklung zwischen Sozialpartnern, Arbeitgebern, Gewerkschaften und nationalen Beratungsausschüssen, der in der so genannten Stiftung der Arbeit („Stichting van de Arbeid“) stattfindet. Nach Ansicht der Stiftung sollten alle Mitarbeiter Zugang zu neuem Wissen und Fähigkeiten haben, um sich beruflich weiterzuentwickeln und ihre Beschäftigungsfähigkeit innerhalb und außerhalb des Sektors, in dem sie beschäftigt sind, zu verbessern.

Arbeitgeber sollten die Weiterbildung und Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeiter fördern, indem sie ein individuelles Weiterbildungsbudget zur Verfügung stellen, das für Kurse, Workshops, Praktika und die

berufliche und fachliche Weiterbildung ausgegeben werden kann, einen Karrierecoach einsetzen oder die am Arbeitsplatz gesammelten Erfahrungen in Form von Qualifikationsbescheinigungen oder anderen Validierungsinstrumenten nachweisen. Darüber hinaus wird den Arbeitgebern empfohlen, die für die Arbeitsplätze erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu spezifizieren und den Mitarbeitern Möglichkeiten zum Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten anzubieten und sicherzustellen, dass diese für alle Mitarbeiter zugänglich sind.¹

2.2.2 Rumänien

Ende 2019 unterzeichnete die rumänische Gewerkschaft für Beschäftigte im Bank- und Versicherungswesen (FSAB) eine Vereinbarung mit ihren Sozialpartnern, in der die Inhalte der Weiterbildung am Arbeitsplatz klar beschrieben werden, darunter:

1. Digitale Fähigkeiten – zielt darauf ab, die Fähigkeiten im Umgang mit IT-Systemen und -Infrastrukturen zu verbessern, so dass die MitarbeiterInnen unabhängig von ihrem derzeitigen Arbeitgeber den Umgang mit solchen Werkzeugen lernen können (z. B. PC-Kenntnisse und Fähigkeiten zur Berichterstellung, analytische Fähigkeiten, Zahlenverständnis, Digital Awareness);
2. Zusammenarbeit über digitale Kanäle – mit dem Ziel, die Fähigkeiten zur Nutzung von Tools für Telearbeit und Online-Zusammenarbeit wie Videokonferenzen, Messaging, Management von Fernprojektteams usw. zu erwerben / zu verbessern;
3. Kundenzufriedenheit und -ansprache im Kontext der Digitalisierung – mit dem Ziel, dass die Mitarbeiter Fähigkeiten / Kompetenzen zur einfacheren Nutzung der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Tools / Operationen aus der digitalen Perspektive erwerben.

2.2.3 Spanien

Die Unión General de Trabajadores (UGT) in Spanien hat in die interne Kapazitätsentwicklung und den Aufbau von Fachwissen zum Thema, die strategische Entwicklung, Forschung und den sozialen Dialog investiert und bietet ihren Mitgliedern Fortbildungskurse an. Die UGT ist seit 1992 ein Vorreiter in den Diskussionen über Weiterbildung in Spanien und beteiligt sich an der Stiftung für Weiterbildung, an der Gewerkschaften, Arbeitgeber und die Regierung mitwirken.

Im Oktober 2018 stellte die UGT die Studie „Auswirkungen der Automatisierung auf die Beschäftigung in Spanien“ vor. Laut UGT ist die Digitalisierung ein „disruptiver Faktor“ im Arbeitsmarkt, insbesondere aufgrund der neuen digitalen Plattformen und der negativen Auswirkungen auf die Rechte der ArbeitnehmerInnen und die Arbeitsbedingungen. Einerseits wird die IKT-Revolution zu einer Million neuer Arbeitsplätze in Spanien führen. Die negative Seite dieser Entwicklung sei jedoch ein Verlust von Arbeitsplätzen durch Automatisierung, ein Verlust der Qualität der Arbeit sowie eine Zunahme der Ungleichheiten und eine wachsende Polarisierung, warnte die UGT bei der Vorstellung des Berichts.²

Laut UGT muss eine Regulierung sicherstellen, dass die Möglichkeiten neuer Technologien zu einer Steigerung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit führen und dass die negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung abgemildert werden. Kurzfristig ist es wichtig, dass die Sozialpartner einen „Nationalen Plan zur technologischen Eingliederung“ entwickeln. Er sollte folgende Punkte beinhalten: Anpassung der formalen Bildung an die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes, Fortbildung von ArbeitnehmerInnen in neuen Technologien und digitalen Fähigkeiten und Analyse und Integration der Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung im Rahmen

von Tarifverhandlungen, einschließlich des Rechts auf kontinuierliche Weiterbildung am Arbeitsplatz. Mittelfristig sollte die Standard-Wochenarbeitszeit auf 32 Stunden reduziert und die Beschäftigung in den Sektoren gefördert werden, die direkt von der Arbeitszeitverkürzung profitieren würden, z. B. in den Bereichen Gesundheit und Pflege, Freizeitindustrie oder Ökologie. Langfristig sollte es eine Steuerreform geben, die neue Technologien und die durch sie entstehenden Reichtümer und Gewinne besteuert und umverteilt, und es sollten neue Einkommensmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen eingeführt werden, die bei der digitalen Revolution nicht mitziehen können.³

Zwei Monate später, im Dezember 2018, haben die Sozialpartner, namentlich der Arbeitgeberverband der IKT-Unternehmen (AMATIC), zusammen mit den Gewerkschaften in Spanien ein Manifest veröffentlicht, das eine digitale Transformation der spanischen Wirtschaft in Richtung Spanien 4.0 fordert. Die digitale Transformation sollte den Menschen in den Mittelpunkt stellen, und zwar durch eine adäquate Einführung von IKT-Technologie am Arbeitsplatz. Die Parteien haben sich auf die folgenden Hauptschwerpunkte geeinigt.⁴

- Die Kommunikation zwischen dem Unternehmen, den ArbeitnehmerInnen und ihren VertreterInnen sollte auf der Absicht beruhen, dass das Unternehmen die ArbeitnehmerInnen nicht durch Maschinen ersetzt, sowie den Datenschutz gewährleisten;
- Fortbildung wird als grundlegend für eine angemessene Nutzung der Technologie und für die Beschäftigungsfähigkeit angesehen; und
- Entwicklung eines Aktionsplans für die Technologieimplementierung, der gegebenenfalls die Schaffung von ergänzenden Arbeitsplätzen vor der Übernahme neuer Technologien ermöglicht.

Ähnlich wie die Empfehlungen der bereits erwähnten UGT-Studie empfiehlt das Manifest die Formalisierung eines Pilotprogramms zur Bewertung der Auswirkungen der Digitalisierung am Arbeitsplatz. Das Programm sollte sich in erster Linie mit den Auswirkungen auf Prozessverbesserungen, Produktivität, Beschäftigung und auf das körperliche und geistige Wohlbefinden befassen. Falls die Beurteilung des Pilotdurchlaufs zu dem Ergebnis führt, dass bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsplätze verschwinden oder sich wandeln werden, sollten Empfehlungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zu Fortbildungsmaßnahmen gegeben werden, um die ArbeitnehmerInnen für die neuen Arbeitsplätze zu qualifizieren. Nach Abschluss der Beurteilung muss das Management des Unternehmens die MitarbeiterInnen über die Ergebnisse informieren. AMETIC, CCOO und UGT haben ein Komitee gegründet, um die Empfehlungen aus dem Manifest weiter umzusetzen.⁵

Das Manifest enthält auch Empfehlungen, die über die Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen MitarbeiterInnen und ArbeitnehmervertreterInnen hinausgehen. Um die spanische Wirtschaft anzukurbeln und das (geschlechtsspezifische) digitale Kompetenzgefälle zu verringern, müssen digitale Fähigkeiten bereits in der Grundschule vermittelt werden, und Mädchen und Frauen müssen von klein auf ermutigt werden, sogenannte MINT-Berufe (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik) zu wählen. Der Erwerb (grundlegender) digitaler Kompetenzen sowie Kenntnisse in fortgeschrittener beruflich orientierter und professioneller IKT-Technologie sollte im Katalog der beruflichen und universitären Abschlüsse weiter ausgebaut werden.⁶

2.3 Lebenslanges Lernen als vierte Säule des Bildungssystems

Die Gewerkschaften wurden gefragt, ob die derzeitigen formalen Bildungssysteme - Grund-, Sekundar- und Hochschulbildung - eine vierte Säule benötigen: lebenslanges Lernen. Alle Befragten (N=50) haben diese Frage beantwortet. 84% (42) der Befragten stimmten zu, dass das Bildungssystem lebenslanges Lernen als vierte Säule braucht, während 16% (8) der Befragten nicht zustimmten.

Formale Bildung kann einen Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Schnelle technologische Innovationen sowie sich ändernde Präferenzen und Vorlieben von Kunden wirken sich jedoch auf das Angebot und die Nachfrage von Produkten und Dienstleistungen aus und führen zu Jobwechseln und schnellen Veränderungen der Qualifikationsanforderungen. Daher garantiert die formale Bildung langfristig keine Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsplatzsicherheit auf dem Arbeitsmarkt. Wie die französische Gewerkschaft für Telekommunikation feststellte, war vor fünfzig Jahren die formale Ausbildung für den größten Teil des Berufslebens relevant, aber heutzutage ist die formale Ausbildung in dreieinhalb bis zehn Jahren veraltet. Deshalb ist lebenslanges Lernen für ArbeitnehmerInnen entscheidend, um den Arbeitsplatz zu behalten und eine berufliche Laufbahn zu haben.

Nach Ansicht der meisten Befragten liegt die Finanzierung des lebenslangen Lernens und der kontinuierlichen Kompetenzentwicklung in erster Linie in der Verantwortung der Arbeitgeber. Die Regierungen könnten Investitionen in die Ausbildung durch Steuerbefreiungen für Arbeitgeber oder direkte Beiträge aus Steuereinnahmen wie Einkommens- und Körperschaftssteuer fördern. Darüber hinaus schlugen die Befragten vor, dass Arbeitgeber – ähnlich wie bei der Einrichtung von Betriebsrenten – lebenslanges Lernen durch Beiträge zu einem Berufsbildungsfonds erleichtern könnten, entweder auf Branchen- oder Unternehmensebene.

Angebote für lebenslanges Lernen sollten nicht nur für ArbeitnehmerInnen, sondern auch für Arbeitslose und Menschen, die ganz vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, integrativ und zugänglich sein. Dies erfordert die Beteiligung aller Sozialpartner, aber auch Beiträge des Staates und die Finanzierung durch die von Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen finanzierte Arbeitslosenversicherung.

Den Arbeitgebern die eigentliche Verantwortung für die Förderung des lebenslangen Lernens zu übertragen, hat auch eine Kehrseite. Wenn Arbeitgeber Fortbildungsmaßnahmen finanzieren, möchten sie vielleicht auch bestimmen, welche dieser Maßnahmen in ihrem Interesse sind. Dies könnte die Weiterbildungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen auf unternehmens- oder branchenspezifische Qualifikationsanforderungen beschränken. Die Einrichtung von Bildungsfonds auf europäischer oder nationaler Ebene, die durch Beiträge aller Sozialpartner finanziert werden, könnte gewährleisten, dass die Beratung und Entscheidungsfindung auf die Bedürfnisse und das Potenzial der einzelnen ArbeitnehmerInnen ausgerichtet ist und ebenfalls das Wissen über aktuelle und zukünftige Defizite bei Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt. Einer der Befragten schlug vor, dass die Finanzierung von Programmen für lebenslanges Lernen von der Europäischen Union durch Kofinanzierung durch den Europäischen Sozialfonds, das Erasmus-Programm und nationale Ressourcen erfolgen sollte.

Einige wenige Befragte waren der Ansicht, dass lebenslanges Lernen in erster Linie in der Verantwortung der nationalen Regierungen liegen und als vierte Säule zu anderen Formen der Bildung hinzugefügt werden sollte. Das bedeutet, dass sie genau wie die Grund-, Sekundar- und Hochschulausbildung aus dem Staatshaushalt finanziert werden sollte. Ob dies jedoch realisierbar ist, kann bezweifelt werden, da in den meisten (europäischen) Ländern nur die Grund- und Sekundarschulbildung völlig kostenlos ist, während die Hochschulbildung auch von den StudentInnen finanzielle Beiträge verlangt. Dies würde wahrscheinlich dazu führen, dass die Ausbildung in der vierten Säule teilweise durch Beiträge der ArbeitnehmerInnen selbst in Kombination mit staatlicher Unterstützung finanziert werden sollte. Die Arbeitgeber für die Förderung des lebenslangen Lernens nicht heranzuziehen, würde eine ungerechte finanzielle Belastung für die ArbeitnehmerInnen bedeuten.

2.4 Lebenslanges Lernen in Tarifverträgen

Abbildung 3 zeigt die Antwort der Befragten auf die Frage, ob lebenslanges Lernen Bestandteil von Tarifverträgen sein sollte. Nach Ansicht von 90 % der Befragten sollte lebenslanges Lernen Teil von Tarifverträgen sein. 58 % der Befragten stimmen dieser Forderung nachdrücklich zu und 32 % sprachen sich dafür aus. 4% der Befragten stimmen nicht zu und 6% der Befragten haben keine Meinung dazu.

Figure 3 - Lebenslanges Lernen in Tarifverträgen (N=50)

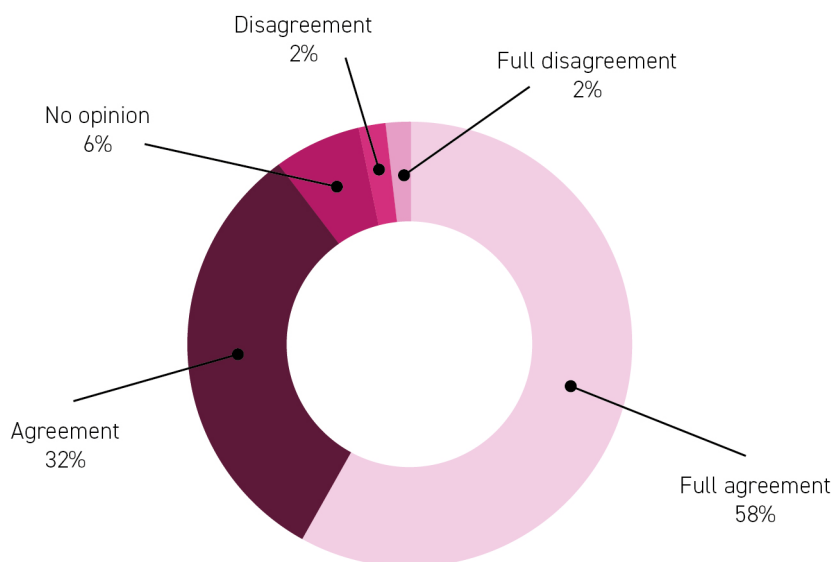
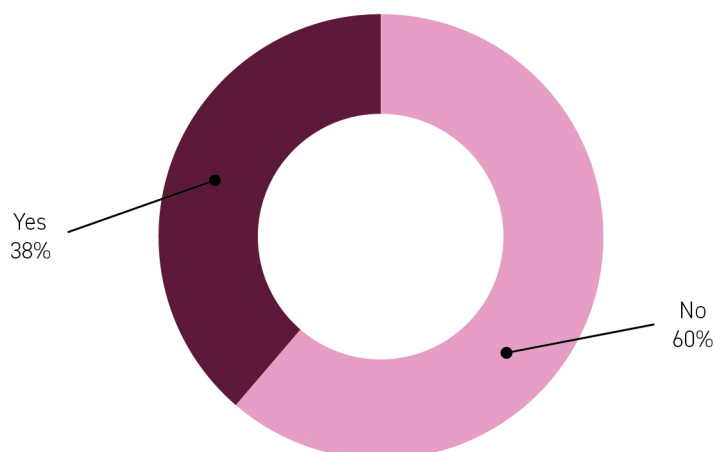


Abbildung 4 zeigt, dass den meisten Befragten (60 %) keine wegweisenden Praktiken oder Überlegungen in Tarifverhandlungen in Bezug auf lebenslanges Lernen bekannt sind, während 38 % Erfahrungen mit der Integration lebenslangen Lernens in Tarifverhandlungsprozesse haben.

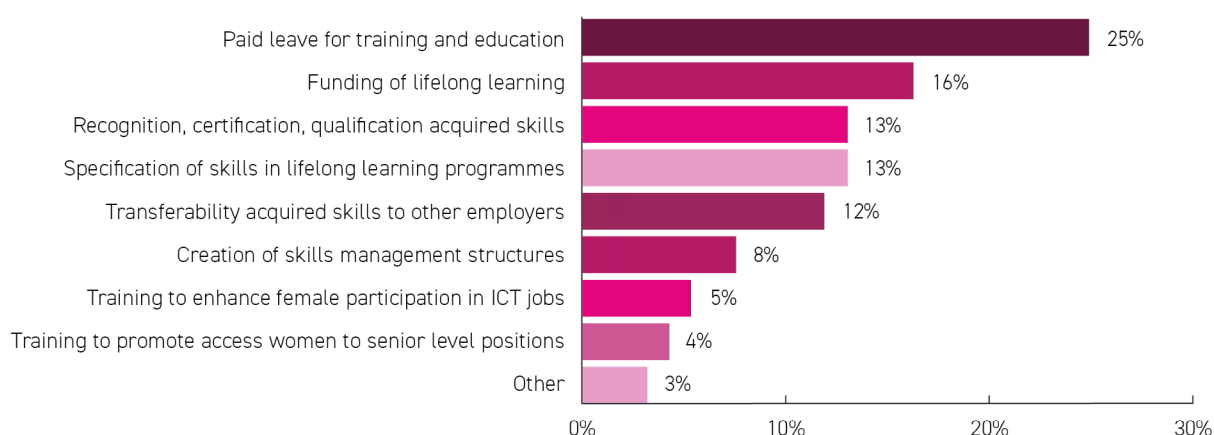
Figure 4 - Wegweisende Praktiken/Überlegungen bei Tarifverhandlungen (N=49)



Schlüsselthemen in Tarifverhandlungsprozessen über lebenslanges Lernen und kontinuierliche Kompetenzentwicklung sind bezahlte Freistellungen für MitarbeiterInnen zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und die Finanzierung der damit verbundenen Kosten, siehe Abbildung 5. Einigen Gewerkschaften ist es gelungen, Klauseln zum lebenslangen Lernen in Tarifverträge aufzunehmen, die in den Unterkapiteln 2.4.1 bis 2.4.11 behandelt werden. Allerdings berichtet fast ein Drittel der Befragten über Widerstand der Arbeitgeber, ihren MitarbeiterInnen Fortbildungen zu ermöglichen, vor allem wegen der damit verbundenen Kosten (siehe Abschnitt 2.5).

Ein wichtiges Thema ist auch die genaue Definition der Qualifikationen, die erworben werden müssen, um berufliche Anforderungen zu erfüllen und auf dem aktuellen Stand zu halten und um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Darüber hinaus ist die Anerkennung und Bescheinigung von durch informelle und nicht-formale Bildung erworbenen Kompetenzen von großer Bedeutung. Die Validierung der erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen liegt im Interesse der MitarbeiterInnen in Bezug auf die beruflichen Pläne und beruflichen Chancen innerhalb und außerhalb des Unternehmens, in dem sie arbeiten. Bewährte Praktiken in diesem Bereich werden in Abschnitt 2.6 näher erläutert.

Figure 5 - Themen des lebenslangen Lernens, die in Tarifverträgen diskutiert werden



Elf Gewerkschaften gaben an, dass sie das lebenslange Lernen erfolgreich in Tarifverträge aufgenommen haben. Neun Gewerkschaften teilten die Inhalte der Vereinbarung mit. Darüber hinaus ist in Schweden die Finanzierung von Outplacement-Maßnahmen im Falle von Entlassungen Teil der Tarifverträge (Swedish Engineers).

Weitere sieben Befragte verwiesen auf bestehende Tarifvereinbarungen, aber es war nicht ganz klar, ob diese auch Klauseln zum lebenslangen Lernen und zur kontinuierlichen Kompetenzentwicklung enthalten. Laut der norwegischen Gewerkschaft NITO haben „alle Sektoren die Möglichkeit zur Fortbildung, aber die Tarifverträge geben den ArbeitnehmerInnen keine konkreten Rechte auf Fortbildung“. Dreißig Befragte haben diese Frage nicht beantwortet.

In den folgenden Unterabschnitten werden die Erfahrungen mit der Integration des lebenslangen Lernens in Tarifverträge in verschiedenen Ländern beschrieben.

2.4.1 Belgien

In Belgien einigten sich die Sozialpartner (Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften) im Rahmen des Tarifvertrags für den privaten Sektor auf Klauseln bezüglich der Fortbildung von Mitarbeitern. Dies ergibt sich aus der gesetzlichen Verpflichtung zur Umsetzung des am 1. Februar 2017 in Kraft getretenen Gesetzes „Flexible und arbeitbare Arbeit“ (FWW).

Als Ergänzung zum bestehenden Tarifvertrag müssen Arbeitgeber im Jahr 2019 mindestens zwei Tage Weiterbildung pro MitarbeiterIn und Vollzeitäquivalent gewähren. Darüber hinaus haben die MitarbeiterInnen Anspruch auf mindestens einen Tag berufliche Weiterbildung im Jahr 2019 außerhalb der Arbeitszeit, am Abend oder an Wochenenden. Die Fortbildung muss auf die Verbesserung der Kompetenzen der MitarbeiterInnen abzielen und von Cevora, einem im Tarifvertrag genannten Schulungsinstitut, durchgeführt oder anerkannt werden. Für die Teilnahme an der Schulung erhalten die MitarbeiterInnen bezahlten Urlaub, und die Reisekosten werden erstattet.⁷

Im Tarifvertrag für die kommenden Jahre ist vorgesehen, dass Arbeitgeber mit 20 oder mehr Beschäftigten im Zweijahreszeitraum 2020-2021 durchschnittlich mindestens fünf Tage pro Vollzeitäquivalent und 2022-2023 sechs Tage pro VZÄ gewähren. Ähnlich wie beim bisherigen Tarifvertrag haben die MitarbeiterInnen das Recht auf einen Tag zusätzliche berufliche Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit. Unternehmen mit weniger als 20 MitarbeiterInnen müssen maximal 4 Fortbildungstage pro zwei Jahre gewähren. Arbeitgeber müssen bezahlte Fortbildungen während der Arbeitszeit anbieten oder die aufgewendete Zeit im Falle von Schulungen außerhalb der Arbeitszeit vergüten. Auch Reisekosten müssen erstattet werden. Die Fortbildungsangebote gelten nicht für MitarbeiterInnen mit einem befristeten Vertrag von 1 Jahr oder weniger.⁸

Die Tarifverträge enthalten auch Bestimmungen hinsichtlich der Anhörung der Gewerkschaften, wobei zwischen Unternehmen mit und ohne Gewerkschaftsvertretung unterschieden wird. Fort- und Ausbildungspläne für jedes einzelne Unternehmen müssen von der Mehrheit der GewerkschaftsvertreterInnen im Unternehmen genehmigt und beim Sozialfonds hinterlegt werden. Falls keine Vereinbarung getroffen wird, werden vier der Fortbildungstage als einzelne Fortbildungstage durchgeführt. In Unternehmen ohne gewerkschaftliche Vertretung müssen zwei bis drei Schultage als einzelne Fortbildungstage durchgeführt werden. In Unternehmen mit weniger als 20 MitarbeiterInnen sind zwei Tage als einzelne Fortbildungstage vorgesehen.⁹

Pedro Maes, Geldtransport-Fahrer und Mitglied der FGTB-CG, der an dem Workshop in Prag teilgenommen hat und für diese Studie interviewt wurde, betonte jedoch, dass die Arbeitgeber in der Realität die gesetzliche Vorgabe von mindestens zwei bis zu fünf Fortbildungstagen pro Jahr nicht einhielten.¹⁰

MitarbeiterInnen in der Sicherheitsbranche wie Pedro selbst sind gesetzlich verpflichtet, alle sechs bis zwölf Monate eine Schießprüfung abzulegen, um ihre Lizenz zu behalten. Manche Arbeitgeber verwechseln diese geforderten Schießprüfungen mit dem gesetzlichen Anspruch auf zwei- bis fünftägige Fortbildungen, der sich aus dem FWW-Gesetz ergibt. Vorgeschriebene Schießtrainings und das Recht auf lebenslanges Lernen sind jedoch zwei verschiedene Dinge. Arbeitgeber nehmen die gesetzlich geforderte professionelle Schießausbildung oft als Vorwand, um keine andere bezahlte Freistellung für lebenslanges Lernen zu gewähren. Manche Arbeitgeber machen es bei Roadshows sogar vor und manipulieren Weiterbildungsstatistiken, indem sie vorgeben, lebenslanges Lernen zu ermöglichen und das FWW-Gesetz umzusetzen. Tatsächlich zeigen die Statistiken aber (nur oder auch) die gesetzlich vorgeschriebene berufliche Weiterbildung, die zur Erneuerung oder Verlängerung der beruflichen Zulassung notwendig ist.

Laut Pedro fehlt es an Kontrollmechanismen, um zu überwachen, ob die Arbeitgeber die gesetzlichen Anforderungen zur Förderung des lebenslangen Lernens erfüllen. Der Sozialfonds ist für die Durchsetzung des FFW-Gesetzes zuständig, aber in der Realität wird das Gesetz nicht konsequent umgesetzt. Die Gewerkschaften werden die Umsetzung des FFW-Gesetzes weiterhin beobachten, Missbrauchsfälle melden und auf der Grundlage der Ergebnisse der Beobachtung Druck aufbauen, um Sanktionen gegen Unternehmen zu verhängen, die das FFW-Gesetz nicht (ausreichend) befolgen.

2.4.2 Zypern

Im Banken- und Versicherungssektor in Zypern ist ein Recht auf zwei Tage Weiterbildung pro Jahr Teil des Branchentarifvertrags. Im Rahmen der Neuverhandlungen des Tarifvertrags fordert die Gewerkschaft eine Ausweitung auf zehn Tage jährlich. Der Tarifvertrag enthält auch Klauseln zur Gleichstellung der Geschlechter im Bildungswesen. Darüber hinaus bieten Finanzinstitute in Zypern ihren MitarbeiterInnen Seminare an, bei denen es in erster Linie um die Anpassung von Kenntnissen und Fähigkeiten im Zusammenhang mit neuen Gesetzen oder die Einführung neuer Systeme und nicht um die Verbesserung der individuellen Kompetenzentwicklung oder bessere Zukunftsperspektiven für die MitarbeiterInnen in ihrer Organisation geht.

2.4.3 Tschechische Republik

Der Tarifvertrag (2019) für die Mitarbeiter des tschechischen Rundfunks enthält Klauseln zur Fortbildung und beruflichen Entwicklung der MitarbeiterInnen. Der Tschechische Rundfunk ist als Arbeitgeber verpflichtet, die entsprechenden Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung, Erneuerung, Vertiefung und Erweiterung der Qualifikationen seiner MitarbeiterInnen bereitzustellen, indem er entsprechende Bildungsprogramme vorbereitet und die damit verbundenen Kosten erstattet. Im Rahmen der jährlichen Leistungsbeurteilung und der Beurteilungsgespräche mit den MitarbeiterInnen wird ein individueller Fortbildungsplan und ein Fortbildungsbudget besprochen. Vorgeschriebene Fortbildungen und Mitarbeiterprüfungen finden während der Arbeitszeit statt, auch für MitarbeiterInnen mit unregelmäßigen Arbeitszeiten. Laut Tarifvertrag verpflichtet sich der Tschechische Rundfunk zur finanziellen Unterstützung der MitarbeiterInnen im Jahr 2019 und in weiteren Jahren. Das Budget für Fortbildung wurde außerdem für 2019 erhöht.¹¹

2.4.4 Deutschland

Laut Roman Jaich, einem Vertreter der deutschen Gewerkschaft ver.di, der für diese Befragung interviewt wurde, begannen erste Versuche zur Regelung der Kompetenzentwicklung über Tarifverhandlungen in Deutschland in den 1990er Jahren, als die Druckbranche eine schnelle Digitalisierung von Druck und Satz erlebte.¹² Die ersten Tarifverträge mit Bestimmungen zur Qualifikationsentwicklung waren prozessorientiert und enthielten keine Details wie z. B. eine Mindestanzahl von Tagen, an denen die ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Fortbildungen haben. Die ArbeitnehmerInnen hatten das Recht auf regelmäßige Qualifikationsbewertungen, die zu einer Fortbildung führen konnten.

Weitere ver.di-Programme zur Verbesserung des Zugangs von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Aus- und Weiterbildung waren die Initiative „Weiterbildung“, die Teil einer Bundesinitiative zur Förderung der Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft war, und das Programm „Fachkräftesicherung“, das Weiterbildung und den gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt gefördert hat.

Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Deutschland (Kommunen, Länder und Bund) enthält der Tarifvertrag auch einen Paragraphen (§ 5) zu Qualifizierung und lebenslangem Lernen.¹³

Die Vereinbarung sieht vor, dass es ein regelmäßiges, möglichst jährliches Qualifizierungsgespräch mit den MitarbeiterInnen geben muss, um zu überprüfen und zu besprechen, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht und welche Maßnahme angebracht ist. Es wird zwischen verschiedenen Formen der Weiterbildung unterschieden:¹⁴

- Erhaltungsqualifizierung - Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten;
- Fort- und Weiterbildung - der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen;
- Umschulung - Qualifizierung für eine andere Tätigkeit (Arbeitsplatzsicherung); und
- Wiedereinstiegsqualifizierung - Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit.

Alle Fortbildungskosten werden vom Arbeitgeber getragen einschließlich der bezahlten Freistellung für die Teilnahme an der Fortbildung, aber im Einzelfall kann dies einen Eigenbeitrag des/r Arbeitnehmers/in in Form von Geld oder Zeit erfordern.¹⁵

Der Tarifvertrag legt kein Minimum an Tagen oder Stunden pro Jahr fest, an denen ein/e MitarbeiterIn an Schulungen teilnehmen kann.

2.4.5 Italien

In Italien haben die Sozialpartner in verschiedenen Sektoren Tarifverträge mit Klauseln über lebenslanges Lernen und kontinuierliche Weiterbildung abgeschlossen. Der Tarifvertrag für den staatlichen Sektor, der im Februar 2014 abgeschlossen wurde, enthält Bestimmungen über:

- Grundausbildung: Vermittlung grundlegender Kenntnisse im Bereich IT, Sprachkenntnisse und Bewerbungskompetenzen;
- Training „on the job“: Abstimmung der beruflichen Grundqualifikation des Arbeitnehmers auf die spezifischen Arbeitsanforderungen im Produktions- oder Organisationskontext;
- Berufsausbildung: Berufliche Ausbildung, die auf den Erwerb neuer beruflicher Qualifikationen auf Basis einer Analyse des Bedarfs an neuen oder spezifischen Fähigkeiten abzielt.
- Kontinuierliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen: Dabei handelt es sich um Initiativen, die in erster Linie auf die Anpassung der Qualifikationen von ArbeitnehmerInnen an sich verändernde Arbeitsanforderungen und Aufgaben abzielen und die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität der Unternehmen und ihrer MitarbeiterInnen durch Kompetenzentwicklung und den Erwerb unverzichtbarer Qualifikationen erhöhen. Die Weiterbildung steht ArbeitnehmerInnen offen, die im letzten Jahr mindestens zwei Monate gearbeitet haben; sie können eine bezahlte Freistellung beantragen, um während oder außerhalb der Arbeitszeit an einer Fortbildung teilzunehmen. Lebenslanges Lernen richtet sich an Arbeitslose.¹⁶

Die Sozialpartner im staatlichen Sektor haben einen Berufsbildungsfonds eingerichtet, um Ausbildungsinitiativen zu finanzieren. Diese haben zum Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und die Anpassung an sich ändernde Arbeitsanforderungen aufgrund von Veränderungen der Organisationsstruktur oder der Produktionsprozesse innerhalb der Unternehmen, für die die Vereinbarung gilt, zu erhöhen.¹⁷ Die Arbeitgeber des Sektors sind verpflichtet, mindestens 10 bis 35 % der MitarbeiterInnen pro Jahr eine Weiterbildung zu ermöglichen.¹⁸

Bestimmungen für lebenslanges Lernen sind auch in dem im März 2015 abgeschlossenen Tarifvertrag für MitarbeiterInnen im Finanzsektor enthalten. MitarbeiterInnen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag haben Anspruch auf mindestens 24 Stunden Fortbildung pro Jahr während der Arbeitszeiten. Darüber hinaus haben sie das Recht auf 26 Stunden Weiterbildung außerhalb der Bürozeiten, von denen acht Stunden bezahlt werden. Weibliche Mitarbeiter werden ermutigt, die Fortbildungszeiten zu nutzen, um Zugang zu Führungspositionen zu erhalten. Alle Fortbildungszeiten, die von den ArbeitnehmerInnen nicht innerhalb des festgelegten Zeitraums genutzt wurden, können in den neun Monaten nach Ablauf der Frist genutzt werden.¹⁹

Die Sozialpartner im Finanzsektor haben einen zentralen Bildungsfonds (2012) eingerichtet, der von der Branchenorganisation Enbicredito verwaltet wird und die aus dem Tarifvertrag resultierenden Verpflichtungen in Bezug auf Ausbildung und Schulung übernimmt. Der Fonds wird durch Beiträge von MitarbeiterInnen von Unternehmen des Finanzsektors mit unbefristeten Verträgen finanziert. Die Beiträge sind versuchsweise für die Jahre 2012-2016 zu zahlen und können derzeit im Rahmen der laufenden Neuverhandlungen des Tarifvertrags verlängert werden.²⁰

Der Arbeitnehmerbeitrag ist auf einen Arbeitstag pro MitarbeiterIn und Jahr festgelegt, der durch Zeitkürzungsklauseln, die Teil des Tarifvertrags sind, oder durch den Verzicht auf einen der Feiertage, die im Arbeitsvertrag geregelt sind, ausgeglichen wird. Der finanzielle Beitrag zum Fonds wird mit 1/360 des Jahresgehalts berechnet. Leitende Angestellte entrichten einen weiteren Beitrag von 4 % ihres Gehalts an den Fonds, der vom Unternehmen garantiert wird.²¹

Im Gegenzug stellt der Fonds den Unternehmen für einen Zeitraum von 3 Jahren einen jährlichen Betrag von 2.500 EUR für jeden Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag unter den folgenden Bedingungen zur Verfügung:²²

- Junge Arbeitslose bis zum Alter von 32 Jahren;
- Langzeitarbeitslose jeden Alters;
- Frauen in benachteiligten geografischen Gebieten;
- Menschen mit Behinderungen;
- ArbeitnehmerInnen in südlichen Regionen mit höheren Arbeitslosenquoten, insbesondere junge Arbeitnehmer/innen.

Bei den beiden letztgenannten Kategorien wird der vorgenannte Jahresbetrag um 20 % erhöht.

2.4.6 Finnland

In Finnland hat die Dienstleistungsgewerkschaft United (PAM) einen Tarifvertrag für den Facility-Services-Sektor mit Arbeitgebern aus der Immobilienbranche abgeschlossen, der auch Klauseln zu Fortbildungseinrichtungen enthält. ArbeitnehmerInnen, die eine im Tarifvertrag bezeichnete anerkannte Ausbildung absolviert haben, erhalten ab Beginn der Lohnzahlung, die unmittelbar auf den Erwerb eines anerkannten Zertifikats folgt, eine Ausbildungs- oder Weiterbildungszulage auf den Lohn. Die Qualifikationszulage wird auf der Grundlage des tätigkeitsspezifischen Entgelts berechnet und ist neben diesem Entgeltbestandteil ein eigener Bestandteil der Entgeltstruktur. Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Qualifikation und beträgt 2 % bei einem Berufsbildungsgang der Sekundarstufe II, 3 % bei einem darauf aufbauenden Berufsabschluss und 5 % bei einem spezialisierten Berufsabschluss, der die Beherrschung anspruchsvoller beruflicher Kompetenzen bescheinigt. Dieser Gehaltszuschlag wird entsprechend der höchsten abgeschlossenen Qualifikation des/r Mitarbeiters/in gezahlt.²³

2.4.7 Niederlande

In den Niederlanden sind Vereinbarungen über Fortbildungseinrichtungen Bestandteil zahlreicher Tarifverträge in verschiedenen Sektoren und Branchen.

2.4.8 Portugal

In Portugal haben der Arbeitgeberverband der (privaten) Sicherheitsunternehmen (AES) und die Gewerkschaft für Sicherheits-, Hauswirtschafts- und Reinigungskräfte (STAD) im Dezember 2018 einen Tarifvertrag unterzeichnet, der auch eine Klausel zur (beruflichen) Weiterbildung enthält.²⁴

Zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Fortbildungsstunden, d. h. der notwendigen Ausbildung für die Erneuerung des Berufsausweises (Nachweis), sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Weiterentwicklung und Eignung der Qualifikationen ihrer ArbeitnehmerInnen zu fördern, um deren Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhöhen. Die Arbeitgeber müssen die Kosten für die Fortbildung tragen (Fortbildungskosten, bezahlter Urlaub und Reisekosten). Außerdem müssen sie Dokumente oder Bescheinigungen ausstellen, die belegen, dass die MitarbeiterInnen an der Fortbildung (Kurs) teilgenommen und diese erfolgreich abgeschlossen haben. Bei der Besetzung offener Stellen müssen Arbeitgeber die (kürzlich) erworbenen Qualifikationen ihrer MitarbeiterInnen berücksichtigen und eigene MitarbeiterInnen bevorzugen, sofern sie die Stellenanforderungen erfüllen.²⁵

Der Tarifvertrag schreibt keine Mindestanforderungen hinsichtlich der Anzahl der Fortbildungsstunden vor, auf die die MitarbeiterInnen Anspruch haben.

2.4.9 Rumänien

Im Dezember 2018 unterzeichneten die Sozialpartner im rumänischen Finanzsektor (Banken und Versicherungen) ihren ersten sektoralen Tarifvertrag.²⁶ Die Unterzeichner - die Financial Services Employer Organization (Federation FinBan) und die Banken- und Versicherungsgewerkschaft (FSAB) - einigten sich auch auf die Förderung des lebenslangen Lernens und der kontinuierlichen Weiterbildung, differenziert nach Berufsausbildung und beruflicher Fortbildung.²⁷

Berufliche Weiterbildung (für die berufliche Entwicklung) ist definiert als ein Ausbildungsprozess zum Erwerb neuer theoretischer und/oder praktischer Kenntnisse, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit den beruflichen Anforderungen und der Position des/r Mitarbeiters/in stehen. Die Teilnahme an einer solchen Fortbildung kann auf Initiative des Arbeitgebers oder auf Initiative des/r Arbeitnehmers/in erfolgen. Im ersten Fall werden alle Kosten, die durch diese Teilnahme entstehen, vom Arbeitgeber getragen. Im letzten Fall werden die Kosten entweder vom Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin übernommen oder zur Hälfte geteilt, falls der Arbeitgeber der Meinung ist, dass die vom Arbeitnehmer gewünschte Fortbildung aufgrund seiner/ihrer beruflichen Tätigkeit sinnvoll ist und ein ausreichendes Budget von Seiten des Arbeitgebers zur Verfügung steht. Falls der Arbeitgeber die Kosten ganz oder teilweise übernimmt, erhält der/die MitarbeiterIn bezahlten Urlaub, um an der Fortbildung teilzunehmen.²⁸ Der Tarifvertrag legt nicht fest, auf welche Mindestanzahl Fortbildungsstunden ein/e MitarbeiterIn Anspruch hat.

Berufliche Weiterbildung (Spezialisierung) ist der Erwerb oder die Aktualisierung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die in direktem Zusammenhang mit dem Stellenprofil, der Position und der Organisationseinheit des/r Mitarbeiters/in stehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter/innen mindestens einmal im Jahr an einer beruflichen Fortbildung teilnehmen. Die Kosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Darüber hinaus müssen die Arbeitgeber jedes Jahr in Absprache mit den GewerkschaftsvertreterInnen einen beruflichen Weiterbildungsplan entwickeln, der die Organisationseinheiten und/oder den Tätigkeitsbereich der Mitarbeiter/innen, die an den Fortbildungen teilnehmen, die geschätzte Anzahl der Stunden pro Mitarbeiter/in, die an den Schulungsprogrammen teilnehmen, aufgeschlüsselt in Präsenzs Schulungen und E-Learning, sowie die Art der beruflichen Weiterbildungskurse und -programme festlegt. Grundsätzlich finden alle beruflichen Weiterbildungen während der Arbeitszeit statt. Falls die Kurse außerhalb der Arbeitszeit organisiert werden, wird eine Aufwandsentschädigung gezahlt.²⁹

Schließlich werden sich die Sozialpartner, die die Vereinbarung unterzeichnet haben, mindestens zweimal im Jahr treffen, um notwendige und nützliche Programme für die MitarbeiterInnen zu diskutieren und zu identifizieren, einschließlich Umschulungsprogrammen, um sicherzustellen, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten der MitarbeiterInnen innerhalb des Sektors auf dem neuesten Stand gehalten werden.³⁰

2.4.10 Schweden

In Schweden ist die Aus- und Weiterbildung in zahlreichen Tarifverträgen geregelt. Wie die TeilnehmerInnen des Workshops im November 2019 jedoch erwähnten, führen hohe Arbeitsbelastungen dazu, dass den MitarbeiterInnen oft nur wenig Zeit bleibt, sich an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Um dies zu verbessern, schlugen die TeilnehmerInnen vor, dass der Fortbildungsbedarf Teil der Gesamtstrategie eines Unternehmens sein und in die Unternehmensplanung integriert werden sollte.³¹

2.4.11 Schweiz

Die Sozialpartner im Telekommunikationssektor, Syndicom (die Gewerkschaft für Medien und Kommunikation) und Transfair (die Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst), haben Klauseln über lebenslanges Lernen und kontinuierliche Kompetenzentwicklung in den Gesamtarbeitsvertrag für die Swisscom AG, den größten Telekommunikationsanbieter der Schweiz, aufgenommen. Als Teil der Standard-Anstellungsbedingungen legt der Gesamtarbeitsvertrag Bedingungen für die berufliche Entwicklung, die Berufsausbildung und die Qualifizierung fest, die wie folgt formuliert sind:³²

„Swisscom nimmt ihre soziale Verantwortung als Arbeitgeber und ICT-Unternehmen wahr und will ihre Mitarbeitenden auf dem Weg in die digitalisierte Arbeitswelt bestmöglich unterstützen. Das Ziel der beruflichen Entwicklung ist die Erhaltung und Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen. Dies setzt eine generelle Lernbereitschaft und ein persönliches Engagement des Mitarbeiters für die Anforderungen des Unternehmens voraus, die sich aus der Unternehmensstrategie und den Unternehmenszielen ergeben“.

Die Karriereentwicklung bei Swisscom besteht aus internen und externen Weiterbildungsangeboten, differenziert in 'off-the-job', 'near-the-job' und 'on-the-job' Training, die darauf abzielen, bestehende Fähigkeiten zu erhalten und potenzielle Fähigkeiten zu entwickeln. Ab 2019 hat jede/r MitarbeiterIn Anspruch auf mindestens fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr für Aus- und Weiterbildung, entsprechend der Schweizer Regelung „Anspruch auf 5 Tage Weiterbildung“ (siehe Abschnitt 2.7.6). Die MitarbeiterInnen kontrollieren ihre eigene berufliche Entwicklung und

sind bereit, ihren eigenen Beitrag zu leisten und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu stärken. In regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen und -beurteilungen werden Entwicklungspläne und notwendige Trainingsmaßnahmen auf individueller Ebene besprochen und festgehalten.³³

2.5 Hindernisse für die Einbeziehung der Sozialpartner in das lebenslange Lernen

Sechzehn Gewerkschaften haben angegeben, dass sie bei der Integration des lebenslangen Lernens in Sozialdialoge und Tarifverträge aufgrund des Widerstands der Arbeitgeberseite nicht erfolgreich waren.

Einigen der Befragten zufolge fehlen den Arbeitgebern die Ressourcen, um in Fortbildung zu investieren, oder sie sehen Investitionen in Fortbildung nur als Kostenfaktor und nicht als vorteilhaft für das Unternehmen an, zumal der Verbleib von MitarbeiterInnen im Unternehmen nicht garantiert ist. Darüber hinaus hängt der soziale Dialog über lebenslanges Lernen von einer allgemeinen Bereitschaft der Arbeitgeber ab, die Gewerkschaften an der Festlegung von Arbeitsstandards der MitarbeiterInnen zu beteiligen, was nicht immer der Fall ist. Die rumänische Gewerkschaft für den IKT-Sektor (ANTIC) macht die Erfahrung, dass multinationale Unternehmen in Rumänien „die Beteiligung der Gewerkschaften nicht wollen“.

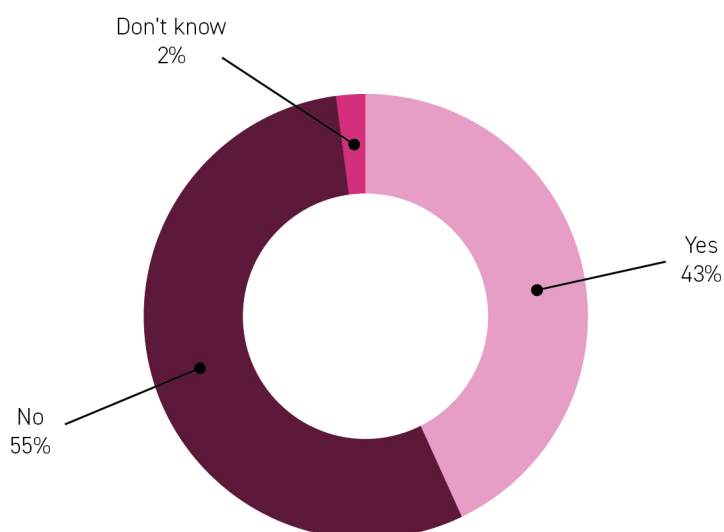
In anderen Fällen werden sekundäre Arbeitsbedingungen wie lebenslanges Lernen nicht als Priorität angesehen, wenn die primären Arbeitsbedingungen unzureichend sind. Zwei Gewerkschaften erklärten, dass es dringendere Probleme gebe, die ihre Aufmerksamkeit erforderten. Die ungarische Gewerkschaft der Handelsangestellten stellte klar, dass „wir zuerst versuchen, die größten Probleme zu lösen, nämlich die niedrigen Löhne und die schlechten Arbeitsbedingungen. Wenn diese Probleme vom Tisch sind, werden wir anfangen, darüber nachzudenken“. Die türkische Gewerkschaft für Beschäftigte im Finanzsektor (Basisen) konzentriert sich angesichts der wirtschaftlichen Bedingungen bei den Tarifverhandlungen hauptsächlich auf die Job-Sicherheit und Lohnerhöhungen.

Außerdem halten Gewerkschaftsmitglieder möglicherweise höhere Löhne für wichtiger als den Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen, wie die schwedische Transportarbeitergewerkschaft erklärte. Ein Bildungsfonds war Teil des Tarifvertrags, aber es wurde nicht weiter darüber verhandelt, weil die Gewerkschaftsmitglieder lieber ein höheres Grundgehalt anstelle finanzieller Mittel für die Kompetenzentwicklung wollten.

2.6 Wegweisende Praktiken/Überlegungen über Tarifverhandlungen hinaus

Abbildung 6 zeigt, dass den meisten Befragten (55 %) keine wegweisenden Praktiken oder Überlegungen über Tarifverhandlungen hinaus in Bezug auf lebenslanges Lernen bekannt sind, während 43 % Erfahrungen mit der Integration von lebenslangem Lernen in Forschungsprojekte und Lobbying-Aktivitäten haben.

Figure 6 - Wegweisende Praktiken/Überlegungen über Tarifverhandlungen hinaus (N=49)



Mögliche wegweisende Praktiken über Tarifverhandlungen hinaus, die in den Antworten auf die Online-Umfrage genannt wurden, befassen sich in erster Linie mit der Anerkennung, Zertifizierung und Qualifizierung von Kompetenzen, die durch nicht-formale und informelle Ausbildung erworben wurden. In den folgenden Unterabschnitten werden einige Beispiele für wegweisende Praktiken aus verschiedenen Ländern vorgestellt.

2.6.1 Dänemark

Die dänische Gewerkschaft HK/Privat setzt sich bei der Regierung dafür ein, Möglichkeiten für ArbeitnehmerInnen bereitzustellen, die Interesse an anderen beruflichen Tätigkeiten in anderen Sektoren haben. Dies könnte durch die Finanzierung von zwei Jahren bezahlter Freistellung für den Wechsel zu Jobs in Branchen mit (Fachkräfte-)Mangel erreicht werden.

2.6.2 Schweden

In Schweden gibt es in vielen Sektoren „Branchenvalidierungssysteme“, die sektorweite Kompetenzstandards und Qualifikationen festlegen und validieren, einschließlich der am Arbeitsplatz erworbenen.³⁴ Anette Andersson, eine Vertreterin der schwedischen Gewerkschaft Unionen, wurde in diesem Zusammenhang interviewt. Anette war Vorstandsmitglied der Organisation für den Handelssektor (Geschäfte, Einzelhandel, Hotels, Restaurants), die sich mit der Entwicklung eines Systems von Branchenvalidierungen befasste einschließlich branchenweiter Ziele und vergleichbarer Qualifikationen als mögliche Grundlage für Instrumente des lebenslangen Lernens, Standards und Zertifizierung.

Es gibt jedoch mehrere Hindernisse für die effektive Entwicklung solcher Systeme. Hindernisse für die Entwicklung solcher Systeme können mit den spezifischen Aspekten des Sektors selbst zusammenhängen. So gibt es laut Anette eine große Vielfalt an Qualifikationen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten für viele verschiedene Jobs im Hotel- und Gaststättengewerbe. Darüber hinaus ändern sich Qualifikationen sehr schnell, was es schwierig macht, einen sektorweiten Qualifikationskatalog zu erstellen, der für einen bestimmten Zeitraum Bestand haben kann, ohne seine Relevanz zu verlieren. Dieses Problem gilt in gewissem Maße auch für die Privatwirtschaft insgesamt,

wo die sich ständig ändernden Arbeitsplatzanforderungen es schwierig machen, ein flexibles, dynamisches Modell zu entwickeln, das sich auf bestimmte und mehrere Berufe anwenden lässt.

2.6.3 Norwegen

Norwegen ist Vorreiter bei der Etablierung einer nationalen, mehrjährigen Strategie zur Kompetenzentwicklung und bei Projekten, die auf die Qualifizierung von am Arbeitsplatz erworbenen Kompetenzen abzielen. Die dreigliedrige „Norwegische Strategie für Kompetenzpolitik“ (2017-2021) wurde von der norwegischen Regierung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Bildungsverbände) entwickelt. Die Kompetenzpolitik bietet eine Gesamtstrategie, die sowohl die formale (berufliche und fachliche) Bildung als auch das informelle Lernen und die kontinuierliche Kompetenzentwicklung am Arbeitsplatz einbezieht. Darüber hinaus versucht die Politik, Strategien für einen integrativeren Arbeitsmarkt bereitzustellen, indem sie spezifische Herausforderungen und Bedürfnisse gesellschaftlicher sozialer Gruppen wie der samischen Bevölkerung in Norwegen, von Flüchtlingen und ImmigrantInnen sowie von Menschen anspricht, denen es an grundlegender Bildung und Kompetenzen für den Zugang zum Arbeitsmarkt fehlt.³⁵

Die Strategie umfasst Maßnahmen, die auf eine stärkere Koordinierung von Bildung und Ausbildung auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene abzielen. Dies wurde auch von der OECD empfohlen, die einen Mangel an Koordination zwischen den Akteuren im Bildungswesen, dem Arbeitsmarkt, den nationalen sowie den regionalen/lokalen Regierungen feststellte. Die OECD hat Norwegen geraten, eine Kompetenzstrategie zu entwickeln, die die gesamte Regierung mit einbindet und eine umfassende Beteiligung der Stakeholder vorsieht.³⁶

Eine der Maßnahmen ist die Einrichtung eines Ausschusses zur Sicherung des zukünftigen Kompetenzbedarfs, der aus Forscherinnen, AnalystInnen und VertreterInnen aller wichtigen Sozialpartner und Ministerien besteht.³⁷ Der Ausschuss soll Wissensquellen zusammenstellen und analysieren, um einen umfassenden Überblick über den künftigen Kompetenzbedarf zu geben und den künftigen Arbeitskräftemangel in verschiedenen Sektoren zu prognostizieren einschließlich der Defizite der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET).³⁸ Solche Erkenntnisse sind eine Voraussetzung für eine besser koordinierte nationale und regionale Entwicklung grundsatzpolitischer Entscheidungen und Planungen. Das Wissen über den zukünftigen Kompetenzbedarf kann auch in der Berufsberatung von Nutzen sein und könnte Menschen zur Verfügung gestellt werden, die vor Entscheidungen in Bezug auf Bildung und Beschäftigung stehen.³⁹

Eine weitere Maßnahme ist die Weiterentwicklung von Berufsberatungsdiensten, die darauf abzielen, die Fähigkeit und Möglichkeit des Einzelnen zu stärken, fundierte Entscheidungen zu treffen. Eine frühzeitige Berufsberatung bereits am Anfang des Bildungsweges kann Schulabbruchquoten und schlechte Entscheidungen in der Sekundarstufe und im späteren Studium verhindern und reduzieren sowie traditionellen gendertypischen Entscheidungen entgegenwirken. Die Berufsberatung kann auch SeniorInnen dabei helfen, den sich ändernden Kompetenzanforderungen des Arbeitsmarktes besser gerecht zu werden. Es kann ihre Mobilität fördern, so dass sie länger im Beruf bleiben können.⁴⁰

Die Politik hat erkannt an, dass der Bedarf an neuen Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur durch den Zustrom neuer HochschulabsolventInnen gedeckt werden kann, und fördert das Lernen am Arbeitsplatz: „Mehr ältere ArbeitnehmerInnen, schnelle Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und die Notwendigkeit eines längeren Arbeitslebens bedeuten, dass lebenslanges Lernen in Zukunft von großer Bedeutung sein wird.“⁴¹ Die Strategie fordert auch eine stärkere Erforschung des Nutzens des Lernens am Arbeitsplatz sowohl für das Unternehmen

oder die Organisation als auch für die MitarbeiterInnen und die Gemeinschaft. Die Politik weist darauf hin, dass wir mehr Erkenntnisse darüber brauchen, wie Unternehmen gezieltes Lernen fördern können, wie wichtig eine gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften ist und welche Kompetenzentwicklungen den besten Nutzen bieten.⁴²

Um die in einem lernintensiven Arbeitsmarkt erworbenen Kompetenzen besser nutzen zu können, betont die Politik auch die Bedeutung der Weiterentwicklung und Verbesserung von Systemen zur Dokumentation von Kompetenzen: „Viele Mitarbeiter haben zwar eine lange Berufserfahrung, aber kaum Nachweise über die dabei erworbenen Kompetenzen. Bei einer neuen Ausbildung oder Weiterbildung sollte früherer Wissenserwerb für die Zulassung zu einer Ausbildung oder die Anerkennung eines Teils eines Abschlusses anerkannt und validiert werden, was zu einem schnelleren Bildungsfortschritt führt“. Die Anerkennung von Kompetenzen, die während der Arbeit erworben wurden, kann auch wertvoll sein, wenn man den Job wechselt oder neue berufliche Aufgaben bewältigen muss. Schließlich kann eine Methode zur Dokumentation von Kompetenzen für das Personalmanagement in einem Unternehmen nützlich sein, da es auf diese Weise „einfacher sein kann, einen Überblick über das Qualifikationsprofil und das Entwicklungspotenzial eines Unternehmens zu erhalten und dadurch Dienstleistungen oder Produktivität zu verbessern“.⁴³

Eine der in der norwegischen kompetenzpolitischen Strategie vorgeschlagenen Maßnahmen ist die Vereinfachung des Prozesses, mit dem die am Arbeitsplatz erworbenen Kompetenzen dokumentiert werden, damit sie effektiv genutzt werden können.⁴⁴ Einer der Partner der Politik, der norwegische Verband der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft (VIRKE), hat eine Methode und ein Modell zur Beschreibung der am Arbeitsplatz erworbenen Kompetenzen entwickelt. Das Projekt zielte darauf ab, Kompetenzstandards am Arbeitsplatz auf die gleiche Weise zu definieren, wie Standards im formalen Bildungssystem definiert werden.⁴⁵ Das Projekt konzentrierte sich auf die Kompetenzentwicklung im Einzelhandelssektor in enger Zusammenarbeit mit drei norwegischen Einzelhandelsketten (Kiwi, Meny und IKEA), kann aber nach Ansicht der Autoren auf jeden Arbeitsplatz einschließlich des Dienstleistungssektors übertragen werden.⁴⁶

Der Bericht unterscheidet zwischen der Beschreibung von Kompetenzen und der Validierung von Kompetenzen. Der erste Schritt zu einer fairen Bewertung von Kompetenzen ist es, mit der bestmöglichen Beschreibung der erworbenen Kompetenzen zu beginnen. Eine genaue Einschätzung dieser Kompetenzen ist der nächste folgerichtige Schritt in diesem Prozess.⁴⁷

Der Bericht empfiehlt die Entwicklung eines neuen nationalen Standards für Lernergebnisse, um ein Brücke zwischen dem Bildungssystem und dem Arbeitsplatz zu bauen. Es sollten gemeinsame Kriterien für Qualifikationen festgelegt und sowohl im Bildungssystem als auch am Arbeitsplatz verwendet werden. Dadurch wird es möglich, Kompetenzstandards am Arbeitsplatz und Qualifikationen im formalen Bildungssystem zu vergleichen. Dies kann in einem gemeinsamen Dialog im Rahmen des norwegischen tripartiten Modells zwischen Regierung, Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen unter Einbeziehung anderer relevanter Interessengruppen verhandelt werden.⁴⁸

2.7 Gesetzliche Bestimmungen und Vorschriften zum lebenslangen Lernen

Insgesamt 22 Gewerkschaften gaben an, dass es in ihrem jeweiligen Land gesetzliche Bestimmungen zum lebenslangen Lernen gibt, insgesamt 16. In zwei Ländern ist die Gesetzgebung im Gang, und in 15 Ländern gibt es noch keine gesetzlichen Bestimmungen für das lebenslange Lernen (siehe Tabelle 3).

Table 3 - Gesetzgebung zu lebenslangem Lernen

	Gesetzgebung LLL	In Entwicklung	Keine Gesetzgebung LLL
1.	Belgien	Tschechische Republik	Bermuda
2.	Kroatien	Sri Lanka	Brasilien
3.	Dänemark		Zypern
4.	Finnland		Frankreich
5.	Deutschland		Ungarn
6.	Ghana		Indien
7.	Island		Irland
8.	Italien		Litauen
9.	Kenia		Polen
10.	Malta		Serbien
11.	Norwegen		Schweiz
12.	Portugal		Niederlande
13.	Rumänien		Türkei
14.	Spanien		Vereinigtes Königreich
15.	Schweden		
16.	Uganda		

In den folgenden Unterabschnitten finden sich weitere Einzelheiten zur Gesetzgebung in Bezug auf lebenslanges Lernen für eine Reihe von Ländern.

2.7.1 Belgien

In Belgien trat im Februar 2017 das Gesetz „Flexible und arbeitbare Arbeit“ (FWW) in Kraft. Dieses Gesetz schafft einen rechtlichen Rahmen für flexible Arbeitszeiten und die Fortbildung von MitarbeiterInnen und ersetzt die bisherige Regelung zu Fortbildungseinrichtungen.⁴⁹

Das neue Gesetz sieht die Organisation der Weiterbildung in den Tarifverträgen entweder auf Branchen- oder auf Unternehmensebene vor, indem ein individuelles Weiterbildungskonto eingerichtet wird, das den MitarbeiterInnen das Recht auf durchschnittlich zwei bis fünf Weiterbildungstage pro Jahr und Vollzeitäquivalent gibt. Das Gesetz bietet situationsabhängig eine gewisse Flexibilität bei der Umsetzung.⁵⁰

- **Neuer Tarifvertrag**

Bei Abschluss eines neuen Tarifvertrags sollte dieser ein Fortbildungskontingent von durchschnittlich zwei Tagen pro Jahr und Vollzeitäquivalent sowie einen Zeitrahmen zur Erreichung von durchschnittlich fünf Fortbildungstagen pro Jahr und Vollzeitäquivalent vorsehen.

- **Bestehender Tarifvertrag**

Im Falle der Verlängerung eines bestehenden Tarifvertrags sollte der neue Tarifvertrag Klauseln über Fortbildungen enthalten, die mindestens den bestehenden Fortbildungsmöglichkeiten für den betreffenden Sektor oder die betreffende Branche entsprechen, sowie einen Zeitrahmen nennen, um die durchschnittlichen fünf Fortbildungstage pro Jahr und Vollzeitäquivalent zu erreichen.

- **Kein Tarifvertrag**

Falls es keinen Tarifvertrag auf Branchen- oder Unternehmensebene gibt, sollte ein/e ArbeitnehmerIn durchschnittlich zwei Tage Weiterbildung pro Jahr und Vollzeitäquivalent beanspruchen können. Dies gilt nur für KMU oder Arbeitgeber mit mehr als 10 MitarbeiterInnen.

Das Gesetz bezieht sich sowohl auf formelle als auch auf informelle Ausbildung (die direkt mit der Arbeit verbunden ist). Das Gesetz führt aus, dass das Fortbildungsangebot auf das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen bei der Arbeit bezogen werden kann, wie es im Gesetz vom 4. August 1996 vorgesehen ist. Die Sozialpartner sind verpflichtet, dem Föderalen öffentlichen Dienst Beschäftigung, Arbeit und sozialer Dialog neue oder erweiterte Tarifverträge vorzulegen.⁵¹

2.7.2 Frankreich

In Frankreich legt der gesetzliche Rahmen fest, dass 1,68 % der Brutto-Lohn- und Gehaltssumme von Unternehmen, die mehr als elf MitarbeiterInnen beschäftigen, für Fortbildungsmaßnahmen bereitgestellt werden sollten. Diese Fortbildungsfonds werden gemeinsam von Gewerkschaften und Arbeitgebern verwaltet. Dies gibt den Gewerkschaften einen gewissen Einfluss auf den Inhalt der Fortbildung. Darüber hinaus kann ein Teil des Fonds für Fortbildungen im eigenen Ermessen der MitarbeiterInnen verwendet werden. Darüber hinaus ist jede/r MitarbeiterIn verpflichtet, in einem Gespräch den Fortbildungsbedarf zu ermitteln.⁵²

2.7.3 Deutschland

Roman Jaich, Vertreter der deutschen Gewerkschaft ver.di, wurde zur Bedeutung der Bestimmungen zum lebenslangen Lernen in Deutschland befragt. Bisher beruhen die Strategien des Bundes und der Länder zum lebenslangen Lernen in Deutschland meist auf freiwilligen, kollektiven Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. In vierzehn der sechzehn Bundesländer haben die ArbeitnehmerInnen einen gesetzlichen Anspruch auf fünf Fortbildungstage pro Jahr. Je nach Bundesland wird der Bildungsurlaub entweder von der Regierung oder vom Arbeitgeber bezahlt.⁵³

Gleichzeitig gibt es staatliche Vorschriften über die Finanzierung der Weiterbildung. ArbeitnehmerInnen können eine Förderung für die Weiterbildung erhalten, teils als Stipendium, teils als Darlehen (BAföG). Auch wer einer Niedriglohngruppe angehört, kann einen bezahlten Bildungsurlaub in Anspruch nehmen. Ver.di setzt sich dafür ein, dass Arbeitgeber ArbeitnehmerInnen beschäftigen müssen, die sich vorübergehend freistellen lassen, um sich weiterzubilden.

Es gibt auch einen zentralen Fonds sowie sektorale Fonds für Weiterbildung, zum Beispiel zur Verbesserung der Kompetenzen und Qualifikationen von ArbeitnehmerInnen, denen der Verlust des Arbeitsplatzes droht. Dies kann im Rahmen eines Sozialplans zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen erfolgen.

Ver.di bietet seinen Mitgliedern auch Fortbildungen an, um die ArbeitnehmerInnen zu befähigen, mit ihren Arbeitgebern entweder auf Branchen- oder Unternehmensebene über LLL zu verhandeln. Gewerkschaftsmitglieder können sich auch individuell beraten lassen, um ihre Qualifikationen zu verbessern, oder an klassischen Fortbildungsprogrammen von ver.di teilnehmen.

Nach Angaben von ver.di nehmen nur 5 % der Beschäftigten Bildungsurlaub in Anspruch. Es gibt einige wichtige Hindernissen, die ArbeitnehmerInnen von der Wahrnehmung ihres Rechts auf Weiterbildung und (bezahlten) Bildungsurlaub abhalten:⁵⁴

- Es liegt im Ermessen des Arbeitgebers, wann ein/e ArbeitnehmerIn Bildungsurlaub nehmen kann;
- Arbeitgeber können die Erlaubnis für Bildungsurlaub erteilen, aber den ArbeitnehmerInnen drohen, dass sie im Falle von Entlassungen als erste betroffen sein werden; und
- Aufgrund steigender Produktivität und Anforderungen finden ArbeitnehmerInnen in der Realität nicht die Zeit, um Bildungsurlaub zu nehmen.

2.7.4 Niederlande

Seit dem 1. Juli 2015 sind Arbeitgeber in den Niederlanden gesetzlich verpflichtet, ihren MitarbeiterInnen Kurse und Fortbildungen anzubieten, um Arbeitsanforderungen zu erfüllen und ihre Beschäftigungsfähigkeit im Unternehmen zu verbessern, z. B. für den Fall, dass die Stelle eines/r Beschäftigten gekündigt wird oder der/die Beschäftigte für die Stelle nicht mehr geeignet ist. Dies gilt sowohl für ArbeitnehmerInnen mit einem unbefristeten als auch mit einem befristeten Arbeitsvertrag.⁵⁵

Das Gesetz enthält keine weiteren Details zu den Mindestanforderungen und -bedingungen, wie z. B. die Mindeststundenzahl, die ein Mitarbeiter für die Fortbildung aufwenden kann, und die Erstattung der damit verbundenen Kosten. Laut der niederländischen Gewerkschaft FNV mangelt es an der Durchsetzung dieses Gesetzes. Mitarbeiter werden nicht ohne weiteres eine Klage einreichen, wenn sie keine ausreichenden Fortbildungsangebote erhalten, da dies mit dem Risiko eines Arbeitsplatzverlustes verbunden ist. Im Falle einer Kündigung wird das Gericht jedoch prüfen, ob der Arbeitgeber ausreichend in die Aus- und Weiterbildung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin investiert hat, wenn ein Mangel an Fähigkeiten und Kompetenzen als Kündigungsgrund angeführt wird. Auf Nachfrage antwortete der FNV, dass die Gesetzgebung zum lebenslangen Lernen verbessert werden könnte, indem festgelegt wird, dass Arbeitgeber ihren MitarbeiterInnen bezahlten Urlaub für lebenslanges Lernen gewähren sollten. Die Verbesserung der aktuellen Gesetzgebung ist jedoch nicht die erste Priorität der FNV-GewerkschaftsfunktionärInnen, sondern die weitere Verbesserung der Beratung zur beruflichen Entwicklung, um lebenslanges Lernen zu fördern.

2.7.5 Portugal

Lebenslanges Lernen ist auch im portugiesischen Arbeitsrecht verankert. Die ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf mindestens 35 bezahlte Weiterbildungsstunden pro Jahr. Die Ausbildung kann durch den Arbeitgeber, durch eine zertifizierte Ausbildungseinrichtung oder durch eine vom zuständigen Ministerium anerkannte Bildungseinrichtung durchgeführt werden. Der Inhalt der Ausbildung wird in Absprache mit dem Arbeitgeber festgelegt, wie z. B. der Erwerb von IKT-Kenntnissen, Schulungen zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit oder das Erlernen einer Fremdsprache. Nach Abschluss der Fortbildung erhalten die ArbeitnehmerInnen ein Zertifikat, das in das persönliche Kompetenzbuch entsprechend den Rechtsvorschriften des Nationalen Qualifizierungssystems eingetragen wird. Der Arbeitgeber muss jedes Jahr mindestens 10 % der MitarbeiterInnen eines Unternehmens weiterbilden.⁵⁶ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf Ausgleich für das Zeitguthaben der am Tag der Beendigung nicht in Anspruch genommenen Stunden.⁵⁷

2.7.6 Schweiz

In der Schweiz werden Weiterbildung und lebenslanges Lernen in erster Linie von privaten Partnern finanziert und organisiert und durch das 2017 in Kraft getretene Bundesgesetz über die Weiterbildung geregelt.⁵⁸ Jeder Mitarbeiter hat ab 2019 Anspruch auf mindestens fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr für Aus- und Weiterbildung gemäß der Schweizer Verordnung „Anspruch auf 5 Tage Fortbildung“.

Neben der beruflichen höheren Fachschulbildung und der höheren Fachprüfung auf Tertiärstufe gilt das Gesetz auch für die berufsorientierte Weiterbildung und das nicht-formale Lernen: „Durch organisiertes Lernen ermöglicht die berufsorientierte Weiterbildung den Lernenden, bestehende berufliche Kompetenzen zu erneuern, zu vertiefen und zu erweitern oder neue berufliche Qualifikationen zu erwerben und die berufliche Flexibilität zu unterstützen“.⁵⁹ Die Schweizerische Eidgenossenschaft finanziert ebenfalls berufsorientierte Weiterbildungen, wenn ArbeitnehmerInnen (teil)entlassen wurden oder arbeitslos geworden sind. Das Gesetz sieht keine Mindestanforderungen an Arbeitgeber für bezahlten Urlaub zur Weiterbildung und zur Übernahme von Weiterbildungskosten vor. Es ist nur für geförderte Fort- und Weiterbildungen verbindlich. Kurse, die nicht vom Staat oder den Kantonen organisiert und/oder finanziert werden, fallen nicht unter die Gesetzgebung.⁶⁰

CHAPTER 3 OPTIONEN FÜR GEWERKSCHAFTEN UND UNI EUROPA

Dieses Kapitel baut auf den im vorigen Kapitel erörterten Themen und Best Practices auf und stellt mögliche Vorgehensweisen vor, wie Gewerkschaften und UNI Europa das lebenslange Lernen von Fähigkeiten fördern können. Abschnitt 3.1 enthält eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse, die in Kapitel 2 beschrieben sind. Abschnitt 3.2 schlägt mögliche Handlungsoptionen für Gewerkschaften auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene vor. In Abschnitt 3.3 werden mögliche Vorgehensweisen für UNI Europa dargelegt.

3.1 Übersicht über die wichtigsten Ergebnisse

Die Umfrage, die Interviews und die Diskussionen auf dem Workshop im November 2019 zeigen, dass unter den Gewerkschaften ein breiter Konsens darüber besteht, dass lebenslanges Lernen (LLL) und kontinuierliche Kompetenzentwicklung entscheidend sind, um die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität auf Branchen- und Unternehmensebene zu steigern und die Beschäftigungsfähigkeit der einzelnen ArbeitnehmerInnen zu erhalten und zu verbessern sowie die Mitarbeiterzufriedenheit zu fördern. Auf der Makroebene trägt das lebenslange Lernen dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit der Europäischen Union und ihrer Mitgliedstaaten auf dem Weltmarkt zu erhalten und zu verbessern; dies gilt ebenfalls für die Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen, die auf den neuesten technologischen Innovationen basieren.

Es wird immer deutlicher, dass die formale Bildung zwar die notwendigen Qualifikationen für den Einstieg in den Arbeitsmarkt vermittelt, aber langfristig keine Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsplatzsicherheit garantiert. Innerhalb von UNI Europa wird die Digitalisierung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes als Ausgangspunkt für die Diskussion über lebenslanges Lernen und Kompetenzentwicklung genutzt. Für die Mitgliedsorganisationen vor Ort, die an sozialen Dialogen und Tarifverhandlungen beteiligt sind, geht es nicht nur um digitale Kenntnisse, sondern auch um andere Fähigkeiten und Kompetenzen. Schnelle technologische Innovationen sowie sich ändernde Kundenpräferenzen und Vorlieben beeinflussen sowohl das Angebot als auch die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen. Diese Veränderungen von Angebot und Nachfrage führen wiederum zu einer Neudefinition von Arbeitsinhalten und sich schnell ändernden Qualifikationsanforderungen.

Diese Entwicklung betrifft nicht nur die digitalen Kenntnisse, sondern auch andere Fertigkeiten und Kompetenzen. In den meisten Branchen veralten die in der formalen Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nach und nach oder recht schnell, wenn neue Technologien oder Geschäftsmodelle eingeführt werden. Deshalb ist lebenslanges Lernen entscheidend, um einen Arbeitsplatz zu behalten und eine berufliche Laufbahn zu verfolgen.

Die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens und der kontinuierlichen Kompetenzentwicklung ist nicht neu. In vielen Berufen (Medizin, Recht, Pädagogik usw.) sind Weiterbildungen obligatorisch, um berufliche Kompetenzen zu erneuern und die Zulassung für bestimmte berufliche Tätigkeiten nicht zu verlieren. Diese Art der Weiterbildung wurde auch in den Antworten auf die Umfrage erwähnt, d. h. gesetzlich vorgeschriebene Fortbildungszeiten für die Verlängerung der beruflichen Zulassung für MitarbeiterInnen von Wach- und Sicherheitsdiensten als Teil des Tarifvertrags des Sicherheitsgewerks in Portugal. Auch in anderen Berufen und Branchen sind die MitarbeiterInnen verpflichtet oder werden von ihren Arbeitgebern aufgefordert, an notwendigen Fortbildungen teilzunehmen, um

sich ändernde Arbeitsanforderungen zu bewältigen und um Soft Skills (z. B. Kommunikationsfähigkeiten) zu entwickeln oder zu verbessern. Darüber hinaus haben sich ArbeitnehmerInnen schon immer aus eigener Initiative weitergebildet, entweder motiviert oder (teilweise) bezahlt von ihrem Arbeitgeber.

Das Neue an der von UNI Europa und anderen Sozialpartnern begonnenen Diskussion über lebenslanges Lernen ist der breitere Kontext und das Bewusstsein für die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens in Verbindung mit Veränderungen, die sich auf die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt als Ganzes auswirken. Dies erfordert einen strukturelleren Ansatz, der u. a. die Abgrenzung der Verantwortlichkeiten und Rollen der Sozialpartner und die Finanzierung und die Verankerung des lebenslangen Lernens als Arbeitnehmerrecht in Arbeitsgesetzen, Tarifverträgen und individuellen Arbeitsverträgen betrifft.

Es besteht ein breiter Konsens unter den UNI Europa-Mitgliedern, dass die Förderung und Finanzierung des lebenslangen Lernens und der kontinuierlichen Anpassung an neue Qualifikationsanforderungen seitens der ArbeitnehmerInnen in erster Linie die Aufgabe der Arbeitgeber und in geringerem Maße der Regierungen ist. Die meisten Befragten betrachten die Ausbildung von Arbeitslosen jedoch in erster Linie als Aufgabe der Regierungen mit Unterstützung von Branchen und Unternehmen.

Etwa ein Fünftel der Befragten konnte Beispiele für Tarifverträge nennen, die Klauseln über lebenslanges Lernen enthalten. Gleichzeitig berichtete ein Drittel der Befragten, dass sie das lebenslange Lernen im Dialog mit den Sozialpartnern auf die Tagesordnung gesetzt haben, aber aufgrund des Widerstands der Arbeitgeber nicht erfolgreich waren, lebenslanges Lernen zum Gegenstand von Tarifverträgen mit Arbeitgeberorganisationen zu machen.

Die TeilnehmerInnen der Umfrage, der Interviewrunde und des Workshops berichteten über wertvolle Erkenntnisse hinsichtlich der Voraussetzungen und Bedingungen, die für das Hinzufügen des lebenslangen Lernens (LLL) und der kontinuierlichen Weiterbildung als vierte Säule zur bestehenden (primären, sekundären und tertiären) Bildung zu erfüllen sind, und berichteten darüber, wie der gleichberechtigte Zugang, die Bezahlbarkeit, die Qualität und die Effektivität des LLL sowie die Übertragbarkeit der erworbenen Fähigkeiten gewährleistet werden können.

3.2 Optionen für Gewerkschaften

Basierend auf den Erfahrungen mit der bisherigen Aufnahme von Klauseln über die Kompetenzentwicklung in Tarifverträge in verschiedenen Ländern sowie auf Grundlage der Kenntnis der üblichen Hindernisse für den Zugang von Beschäftigten zu Fortbildungen ergab sich aus diesem Forschungsprojekt eine Reihe von Optionen und Erkenntnissen. In den folgenden Unterabschnitten werden die verschiedenen Optionen und Erkenntnisse zusammengefasst, um die Gewerkschaftsmitglieder von UNI Europa dabei zu unterstützen, mehr strukturelle Unterstützung für lebenslanges Lernen und kontinuierliche Kompetenzentwicklung in ihren Ländern zu erhalten.

Natürlich sind die politische Situation und die Möglichkeiten, mit den Arbeitgebern zusammenzuarbeiten und zu verhandeln, in jedem Land anders. Es würde den Rahmen dieser Studie sprengen, diese Unterschiede näher zu beleuchten. Diese Studie trägt lediglich Erfahrungen aus verschiedenen Ländern zusammen, die für andere Gewerkschaften von Nutzen sein könnten. Es ist Sache der einzelnen Gewerkschaften, zu entscheiden, welche Optionen in dem Kontext, in dem sie tätig sind, machbar und effektiv sein könnten.

3.2.1 Definition verschiedener Formen des lebenslangen Lernens

Das Konzept des lebenslangen Lernens umfasst verschiedene Formen der Ausbildung und des Lernens, die für unterschiedliche Gruppen von ArbeitnehmerInnen relevant sein können. Einige dieser Formen des lebenslangen Lernens sind bereits institutionalisiert und werden von Arbeitgebern und Regierungen als wichtig anerkannt. Beispiele sind die Auffrischkurse in medizinischen, juristischen, pädagogischen und anderen Berufen, die oft obligatorisch sind, um die beruflichen Qualifikationen aufzufrischen und die berufliche Zulassung zu behalten. Ein weiteres Beispiel sind die regelmäßigen Schießprüfungen, die für Sicherheitskräfte vorgeschrieben sind, wie der Interviewpartner Pedro Maes aus Belgien erwähnt (siehe Abschnitt 2.4.1).

Es ist daher sinnvoll, dass die Gewerkschaften die verschiedenen Formen des lebenslangen Lernens, die sie für wichtig halten, einschließlich der verschiedenen Gruppen von ArbeitnehmerInnen, für die sie gedacht sind, klar definieren, um Missverständnisse in Diskussionen mit Arbeitgebern und Regierungen zu vermeiden. Neue Vereinbarungen und Initiativen zum lebenslangen Lernen sollten in der Tat als Ergänzung angesehen werden und die Möglichkeiten für ArbeitnehmerInnen erweitern, anstatt es den Arbeitgebern durchgehen zu lassen, ihre Auffrischkurse als lebenslanges Lernen zu verkaufen, wie es laut Maes in Belgien geschieht (siehe Abschnitt 2.4.1).

Beispiele für nützliche Definitionen der verschiedenen Formen des lebenslangen Lernens und ihrer unterschiedlichen Zielgruppen kommen u. a. aus Deutschland (Abschnitt 2.4.4) und Italien (Abschnitt 2.4.5). Im Tarifvertrag (TVöD) für den öffentlichen Dienst in Deutschland wird z.B. unterschieden zwischen:

- Erhaltungsqualifizierung – Entwicklung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen;
- Fort- und Weiterbildung – der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen;
- Umschulung – Qualifizierung für eine andere Tätigkeit (Arbeitsplatzsicherung); und
- Wiedereinstiegsqualifizierung – Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit.

Während die ersten beiden Formen der Weiterbildung vor allem für derzeit beschäftigte ArbeitnehmerInnen relevant sind, ist die dritte Form für ArbeitnehmerInnen wichtig, die ihren derzeitigen Arbeitsplatz verlieren könnten, und die vierte Form der Weiterbildung ist für Arbeitslose und ArbeitnehmerInnen relevant, die langfristig freigestellt sind.

3.2.2 Förderung des lebenslangen Lernens durch Tarifverträge

Nach Ansicht von 90 % der Befragten sollte lebenslanges Lernen Teil von Tarifverträgen sein, die auf Unternehmens- oder Branchenebene abgeschlossen werden. Dieses Ziel ist nicht in jedem Land leicht zu erreichen, was zum Teil an der mangelnden Bereitschaft der Arbeitgeber liegt, über Tarifverträge im Allgemeinen zu verhandeln oder speziell über die Aufnahme von Klauseln über LLL in Tarifverträge zu diskutieren. Auch für einige Gewerkschaften (z. B. in Ungarn und der Türkei) ist dies noch keine Priorität, solange noch so viel Verbesserungsbedarf im Bereich der primären Arbeitsbedingungen besteht (siehe Abschnitt 2.5).

Für die Gewerkschaften, die bereit und in der Lage sind, das Thema lebenslanges Lernen zum Verhandlungsgegenstand zu machen, werden in Abschnitt 2.4 Beispiele aus 11 Ländern beschrieben, inwiefern lebenslanges Lernen in Tarifverträge integriert ist. Wichtige Punkte, die man aus diesen Beispielen lernen kann, sind:

- **Definition der Fortbildungsinhalte:** Wie bereits in Abschnitt 3.2.1 besprochen, ist es wichtig, die verschiedenen Formen des lebenslangen Lernens und die Inhalte der Fortbildungen gut zu definieren. Ein Beispiel kommt aus Rumänien, wo der Tarifvertrag für den Bankensektor zwischen Fortbildungen zu Digital Skills, Zusammenarbeit über digitale Kanäle und Kundenzufriedenheit und -ansprache im Kontext der Digitalisierung unterscheidet (siehe Abschnitt 2.2.2).

Der Branchentarifvertrag kann die weitere Ausgestaltung der Fortbildungsinhalte den Verhandlungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaft überlassen oder sie in das Ermessen der einzelnen Arbeitnehmer stellen.

- **Verfügbare Zeiten für Fortbildungen:** In den Tarifverträgen wird in der Regel festgelegt, wie viele Fortbildungszeiten die Unternehmen ihren MitarbeiterInnen pro Jahr anbieten. In dem für die Privatwirtschaft geltenden Tarifvertrag in Belgien zum Beispiel wird die Anzahl der Fortbildungstage pro MitarbeiterIn zwischen 2019 und 2023 von zwei auf fünf erhöht (siehe Abschnitt 2.4.1).

In der Workshop-Diskussion im November 2019 wurde angemerkt, dass zur Förderung des Zugangs zur Weiterbildung im Allgemeinen in den Tarifverträgen auch festgelegt werden könne, dass eine bestimmte Anzahl von Fortbildungsstunden während der Arbeitszeit stattfinden muss. Dies würde es den Unternehmen erleichtern, die Ausbildung zu fördern, und würde es den Gewerkschaften ermöglichen, die Einhaltung der tariflichen Bestimmungen zur Fortbildung durch die Unternehmen sowie die Qualität der Ausbildung selbst zu überwachen.⁶²

- **Finanzierung:** Die meisten Tarifverträge verlangen von den Unternehmen, den Löwenanteil der Fortbildungskosten zu übernehmen, aber auch die MitarbeiterInnen können aufgefordert werden, sich an den Kosten zu beteiligen. Der portugiesische Tarifvertrag für die Sicherheitsbranche legt fest, dass die Arbeitgeber alle Kosten für die Fortbildung tragen müssen, einschließlich bezahltem Urlaub und Reisekosten (siehe Abschnitt 2.4.8). Der deutsche Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst legt ebenfalls fest, dass alle Fortbildungskosten vom Arbeitgeber getragen werden einschließlich der bezahlten Freistellung zur Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme, aber in Einzelfällen kann dies einen Eigenbeitrag des Arbeitnehmers in Geld oder Zeit erfordern (siehe Abschnitt 2.4.4).

Der Tarifvertrag für den Finanzsektor in Italien hat einen zentralen Bildungsfonds eingerichtet, der durch Beiträge der MitarbeiterInnen mit unbefristeten Verträgen finanziert wird (siehe Abschnitt 2.4.5). Und der rumänische Tarifvertrag für den Bankensektor unterscheidet zwischen Fortbildungen auf Initiative des Arbeitgebers oder auf Initiative der ArbeitnehmerInnen. Im ersten Fall werden alle Kosten, die durch diese Teilnahme entstehen, vom Arbeitgeber getragen. Im zweiten Fall werden die Kosten entweder für den/die ArbeitnehmerIn übernommen oder zur Hälfte von Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn geteilt (siehe Abschnitt 2.4.9).

- **So wird die Teilnahme leicht gemacht:** Ein häufiges Hindernis für einen echten Zugang zur Kompetenzentwicklung ist das Risiko, dass ArbeitnehmerInnen aufgrund hoher Arbeitsbelastung keine Zeit für ihre Weiterbildung haben und dass sie während der Arbeit oft mit Kunden arbeiten. Über dieses Risiko wurde z. B. von der schwedischen Gewerkschaft während des Workshops im November 2019 berichtet. Um diesem Risiko zu begegnen, wurde vorgeschlagen, dass der Fortbildungsbedarf Teil der Gesamtstrategie eines Unternehmens sein und in die Geschäftsplanung integriert werden sollte (siehe Abschnitt 2.4.10).

Während des Workshops im November 2019 wurde auch vorgeschlagen, den ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit zu geben, ihre E-Learning-Fortbildung bei bezahlter Freistellung während der Arbeitszeit zu Hause anstatt am Arbeitsplatz durchzuführen. Dies ist eine Praxis aus dem italienischen Bankensektor. Darüber hinaus könnte die Festlegung einer Mindeststundenzahl für Präsenzunterricht in den Tarifverträgen dazu beitragen, dass die ArbeitnehmerInnen tatsächlich an der Schulung teilnehmen.⁶³

- **Sanktionen für Unternehmen:** Während der Workshop-Diskussion im November 2019 wurde angeregt, dass die Festlegung von Sanktionen im Tarifvertrag für Unternehmen, die relevante Anforderungen an die Ausbildung und das lebenslange Lernen nicht umsetzen, wichtig wäre, um sicherzustellen, dass die MitarbeiterInnen in der Praxis Zugang zu Fortbildungen erhalten.⁶⁴ Dies ist besonders wichtig, da in diesem Bericht mehrere Beispiele für die mangelhafte Durchsetzung der im Tarifvertrag festgelegten Anforderungen an die Ausbildung diskutiert wurden.

3.2.3 Förderung des lebenslangen Lernens durch gemeinsame Initiativen der Sozialpartner

Obwohl Tarifverträge eine wichtige Rolle spielen können, wenn es darum geht, großen Gruppen von ArbeitnehmerInnen Zugang zu Maßnahmen für die kontinuierliche Kompetenzentwicklung und lebenslanges Lernen zu verschaffen, sind sie normalerweise nicht in der Lage, alle ArbeitnehmerInnen zu erreichen. Besonders unterrepräsentiert sind Selbstständige und AuftragnehmerInnen mit Null-Stunden-Verträgen. Darüber hinaus haben Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), in bestimmten Branchen oder mit geringerer formaler Bildung u. U. weniger Zugang zu Angeboten für lebenslanges Lernen. Hinzu kommt, dass selbst wenn Bestimmungen zum lebenslangen Lernen in einem Tarifvertrag enthalten sind, viele MitarbeiterInnen ihre Rechte nicht nutzen.

Um sicherzustellen, dass alle MitarbeiterInnen Zugang zu ihrem Recht auf lebenslanges Lernen haben und dieses auch nutzen, muss sich das Beratungsangebot zum lebenslangen Lernen sowohl an einzelne MitarbeiterInnen als auch an Unternehmen richten. Angesichts des geringeren Zugangs der Mitarbeiter von KMU zum lebenslangen Lernen ergab die Workshop-Diskussion im November 2019, dass es einen großen Bedarf an Beratung für KMU gibt, wie sie das lebenslange Lernen ihrer MitarbeiterInnen am besten unterstützen können.

Eine Lösung, die es den Mitarbeitern ermöglicht, ihre Rechte auf lebenslanges Lernen zu nutzen, wurde von Workshop-TeilnehmerInnen aus den Niederlanden vorgeschlagen. Dort haben die Gewerkschaften sogenannte „Lernbotschafter“ eingesetzt, die Gewerkschaftsmitglieder über ihr Recht auf lebenslanges Lernen beraten. Auch in den Niederlanden hat eine Vereinbarung in der Metallbranche den Gewerkschaften die Möglichkeit gegeben, selbst berufliche Fortbildungen anzubieten.⁶⁵

Unter 2.6 sind einige Beispiele aufgeführt, wie Gewerkschaften im Rahmen des sozialen Dialogs mit Arbeitgebern Initiativen zur Förderung des lebenslangen Lernens ergreifen können. Das schwedische Beispiel der Branchenvalidierung zeigt, dass die Zusammenarbeit mit Arbeitgeberverbänden zur Definition branchenweiter Qualifikationsstandards die Relevanz von Fortbildungen für ArbeitnehmerInnen im Kontext eines sich aufgrund der Digitalisierung schnell verändernden Umfelds verbessern kann, da die Anerkennung ihrer Qualifikationen für eine gesamte Branche gelten würde (siehe Abschnitt 2.6.2).

Die „Norwegische Strategie für Kompetenzpolitik“ (2017-2021) wurde von der norwegischen Regierung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Bildungsverbände) entwickelt. Die Kompetenzpolitik bietet eine Gesamtstrategie, die sowohl die formale (berufliche und fachliche) Bildung als auch das informelle Lernen und die kontinuierliche Kompetenzentwicklung am Arbeitsplatz umfasst. Darüber hinaus befasst sich die Politik auch mit den spezifischen Herausforderungen und Bedürfnissen sozialer Gruppen wie der samischen Bevölkerung in Norwegen, Flüchtlingen und Einwanderern sowie Menschen, denen es an Grundbildung und Kompetenzen für den Zugang zum Arbeitsmarkt fehlt.

Eine der Maßnahmen ist die Einrichtung eines Komitees zur Sicherstellung des zukünftigen Kompetenzbedarfs, das einen umfassenden Überblick über die zukünftigen geforderten Qualifikationen geben und den zukünftigen Arbeitskräftemangel in verschiedenen Sektoren einschließlich der Defizite der beruflichen Bildung prognostizieren soll. Eine weitere Maßnahme ist die Weiterentwicklung von Berufsberatungsdiensten, die darauf abzielen, die Fähigkeit und Möglichkeit des Einzelnen zu stärken, fundierte Entscheidungen zu treffen. Für eine ausführlichere Diskussion siehe Abschnitt 2.6.3

3.2.4 Förderung des lebenslangen Lernens durch staatliche Gesetze und Vorschriften

Je nach politischem Kontext in verschiedenen Ländern könnte die Förderung des lebenslangen Lernens durch staatliche Gesetze und Verordnungen auch eine Option für die Gewerkschaften sein. Die Regierungen könnten erkennen, dass lebenslanges Lernen und kontinuierliche Qualifizierung dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Volkswirtschaften auf dem globalen Markt zu erhalten und zu verbessern. Aus dieser Erkenntnis heraus ist es sinnvoll, den drei bestehenden Bildungssäulen das lebenslange Lernen als vierte Säule hinzuzufügen.

Immer mehr Regierungen erkennen dies. Unter 2.7 sind Beispiele gesetzlicher Bestimmungen und Vorschriften in sechs Ländern aufgeführt. Eine der wichtigsten Bestimmungen in diesen Gesetzen ist die Festlegung einer gesetzlichen Mindestanforderung für die Fortbildung aller ArbeitnehmerInnen, auch derjenigen, die nicht unter den Tarifvertrag fallen. Das Gesetz „Flexible und arbeitbare Arbeit“ in Belgien beispielsweise verlangt von den Arbeitgebern, dass sie allen MitarbeiterIn mindestens fünf Fortbildungstage pro Jahr gewähren (siehe Abschnitt 2.7.1). In Portugal ist ein Minimum von 35 bezahlten Weiterbildungsstunden pro Jahr gesetzlich vorgeschrieben (siehe Abschnitt 2.7.5), und in der Schweiz beträgt das gesetzliche Minimum fünf Tage pro Jahr (siehe Abschnitt 2.7.6).

In anderen Ländern legt die Gesetzgebung nicht die Mindestanzahl von Fortbildungstagen pro Jahr für jede/n ArbeitnehmerIn fest, sondern regelt die Fortbildungsbudgets und die Finanzierung. In Frankreich legt der gesetzliche Rahmen fest, dass 1,68 % der gesamten Brutto-Lohn- und Gehaltssumme von Unternehmen, die mehr als elf MitarbeiterInnen beschäftigen, für die Ausbildung zurückgestellt werden sollten. Die Fortbildungsfonds werden gemeinsam von Gewerkschaften und Arbeitgebern verwaltet (siehe Abschnitt 2.7.2). Roman Jaich, Vertreter der deutschen Gewerkschaft ver.di, erzählte während des Interviews, dass in Deutschland ArbeitnehmerInnen eine Finanzierung für Weiterbildung erhalten können, teilweise als Stipendium und teilweise als Darlehen. Auch wer einer Niedriglohngruppe angehört, kann einen bezahlten Bildungsurlaub in Anspruch nehmen. (siehe Sektor 2.7.3).

Eine wichtige Lehre aus diesen Erfahrungen ist, dass diese gesetzlichen Mindestanforderungen zwar wichtig sind, der Erfolg solcher Rahmenwerke aber von einer angemessenen Durchsetzung und Aufsicht abhängt. Dafür ist es entscheidend, dass Sanktionen für Unternehmen vorgesehen werden, die die Anforderungen an die Ausbildung nicht erfüllen. Der deutsche Gewerkschaftsvertreter Roman Jaich erklärte beispielsweise während des Interviews, dass nur 5 % der ArbeitnehmerInnen von ihrem gesetzlichen Recht auf Bildungsurlaub Gebrauch machen, weil die Arbeitgeber eine Genehmigung erteilen müssen (und den Bildungsurlaub im Falle von Entlassungen gegen eine/n ArbeitnehmerIn verwenden könnten) und wegen der hohen Produktivitätsanforderungen (siehe Abschnitt 2.7.3).

Eine weitere wichtige Lektion ist, dass die Gewerkschaften an der Verwaltung der Fortbildungsbudgets und der Überwachung der Fortbildungsinhalte beteiligt werden müssen, auch wenn die Bereitstellung und Bezahlung der Fortbildung in der gesetzlichen Verantwortung der Arbeitgeber liegt. So ist es in Frankreich gesetzlich geregelt (Abschnitt 2.7.2). Die Erkenntnisse aus den Workshops und den Interviews deuten darauf hin, dass die Arbeitgeber ohne eine (gesetzlich erlaubte) Beteiligung der Gewerkschaften oft verhindern, dass die ArbeitnehmerInnen tatsächlich Zugang zu Fortbildungen haben.

Eine weitere Möglichkeit zur Verbesserung der aktuellen Regelungen zur Kompetenzentwicklung, die von Workshop-TeilnehmerInnen aus Rumänien vorgeschlagen wurde, wäre das Verbot der Entlassung von MitarbeiterInnen aufgrund von Inkompetenz, wenn Arbeitgeber nicht nachweisen können, dass sie eine angemessene Fortbildung angeboten haben.⁶⁶

3.3 Optionen für UNI Europa

Die Ergebnisse der Online-Umfrage und die Diskussionen während des Workshops im November 2019 zeigen, dass UNI Europa verschiedene Rollen bei der Förderung des lebenslangen Lernens und der kontinuierlichen Kompetenzentwicklung in Europa spielt und die angeschlossenen Gewerkschaften unterstützen kann. Die verschiedenen Optionen für UNI Europa, die sich aus dieser Untersuchung ergaben, werden in den folgenden Unterabschnitten diskutiert.

3.3.1 Sozialer Dialog auf europäischer Ebene

Im Laufe der Jahre hat UNI Europa bereits gemeinsame Erklärungen mit den Sozialpartnern auf europäischer Ebene unterzeichnet, um die Bedeutung des lebenslangen Lernens und der kontinuierlichen Kompetenzentwicklung zu thematisieren. Solche Erklärungen wurden im Finanzsektor (Banken und Versicherungen) und im IKT-Sektor unterzeichnet. Durch die Entwicklung des sozialen Dialogs zu diesem Thema auf europäischer Ebene konnte UNI Europa Standards dafür setzen, was von den Arbeitgebern im Bereich des lebenslangen Lernens erwartet werden kann, und es ist ihr gelungen, dass die europäischen Arbeitgeberverbände wichtige Verpflichtungen eingehen.

Offensichtlich handelt es sich bei diesen gemeinsamen Erklärungen um freiwillige Standards und nicht um verbindliche Vereinbarungen, was zu großen Unterschieden in der tatsächlichen Umsetzung auf den nationalen Ebenen führt. Der Verweis auf die auf europäischer Ebene eingegangenen Verpflichtungen hilft den nationalen Gewerkschaften nicht immer ausreichend, um den Widerstand der nationalen Arbeitgeberverbände gegen Regelungen für lebenslanges Lernen zu brechen. Dies wurde von einigen Teilnehmern der Umfrage z. B. aus Zypern erwähnt.

Andererseits ist es den Gewerkschaften in Italien gelungen, die Empfehlungen der „Gemeinsamen Erklärung der Sozialpartner im europäischen Bankensektor zum lebenslangen Lernen“ im Tarifvertrag für den Bankensektor umzusetzen (siehe Abschnitt 2.4.5). Dies deutet darauf hin, dass es sinnvoll wäre, wenn UNI Europa die sozialen Dialoge zu diesem Thema auf europäischer Ebene fortsetzen könnte.

3.3.2 Lobbyarbeit für politische Initiativen der EU

Während der Workshops im November 2019 wurde auch deutlich, dass viele Gewerkschaftsmitglieder es gerne sähen, wenn UNI Europa sich für die Anerkennung des lebenslangen Lernens als ein in der europäischen Gesetzgebung verankertes Arbeitsrecht einsetzen würde. UNI Europa könnte Maßnahmen ergreifen, um die Position ihrer Mitgliedsorganisationen bei Tarifverhandlungen über lebenslanges Lernen zu stärken, indem sie versucht, die Europäische Union eine EU-Richtlinie über lebenslanges Lernen verabschieden zu lassen. Diese Richtlinie sollte die EU-Mitgliedsstaaten verpflichten, lebenslanges Lernen in die nationalen Arbeitsgesetze zu integrieren, ergänzt durch Vereinbarungen, die auf Branchenebene ausgehandelt werden. Die Gesetzgebung auf europäischer Ebene sollte auch Transparenz- und Berichtsstandards zum lebenslangen Lernen innerhalb von Sektoren und Unternehmen beinhalten, wie z.B. die Anzahl der TeilnehmerInnen, die Art der Fortbildung, die Ausbildungszeit und die Bewertung.

Darüber hinaus könnte eine europäische Richtlinie die Einrichtung von Kooperationsausschüssen auf Unternehmensebene vorschreiben, in denen Gewerkschaften und Unternehmen gemeinsam Bildungspläne auf jährlicher Basis analysieren und überwachen. Dies könnte die gewerkschaftliche Aufsicht über das Fortbildungsangebot von Unternehmen erhöhen und Unterschiede in den Strategien für lebenslanges Lernen zwischen den europäischen Ländern ausgleichen.

UNI Europa könnte sich auch auf europäischer Ebene dafür einsetzen, dass die Kofinanzierung für Programme für lebenslanges Lernen in den EU-Ländern aus EU-Fonds wie dem Erasmus-Programm erhöht wird. Eine weitere Möglichkeit, mehr Mittel für lebenslanges Lernen zur Verfügung zu stellen, die während des Workshops im November 2019 vorgeschlagen wurde, wäre ein Gesetz oder eine europäische Richtlinie, die festlegt, dass Unternehmen mit großen Auswirkungen durch die Digitalisierung Ressourcen für die Neuorientierung von ArbeitnehmerInnen bereitstellen sollten, um ArbeitnehmerInnen zu helfen, die ihren Arbeitsplatz aufgrund der Digitalisierung verlieren.⁶⁷

3.3.3 Zertifizierung von Kompetenzen

Eine weitere Rolle, die UNI Europa spielen könnte, ist die Entwicklung einer Strategie zur Verbesserung der Instrumente für die Definition, Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen, die durch informelle und nicht-formale Bildung erworben wurden, basierend auf Initiativen, die bereits in EU-Mitgliedstaaten wie Finnland (Abschnitt 2.4.6), den Niederlanden (Abschnitt 2.2.1) und Norwegen (Abschnitt 2.6.3) ergriffen wurden. Die Rolle von UNI Europa könnte in der Zusammenstellung und dem Austausch von Best Practices auf nationaler und sektoraler Ebene sowie in der Harmonisierung von Systemen der Zertifizierung von Qualifikationen und Standards bestehen.

3.3.4 Kommunikation, Informationsaustausch und Unterstützung

Eine sehr wichtige Rolle, die UNI Europa zu spielen hat, ist Schließlich die Zusammenstellung und der Austausch bester Praktiken in Bezug auf Tarifverträge, soziale Dialoge und Gesetzgebung auf nationaler und sektoraler Ebene unter den Mitgliedsorganisationen. Dieses Forschungsprojekt ist ein Schritt in diese Richtung, aber als Folgemaßnahme wünschen sich die TeilnehmerInnen der Workshops im November 2019, dass UNI Europa eine Strategie zur Bildung starker Allianzen oder Synergien zwischen ihren Mitgliedsorganisationen entwickelt und ihre kognitiven Fähigkeiten zur Anpassung an die Zukunft der Arbeit verbessert. Den Workshop-TeilnehmerInnen zufolge kann UNI Europa die Funktion einer Diskussionsplattform und eines Informations- und Schulungszentrums für lebenslanges Lernen übernehmen, indem die Gewerkschaft Best Practices zusammenstellt und weitergibt, Leitlinien herausgibt, Seminare organisiert und in Kursen vermittelt, wie das lebenslange Lernen in den sozialen Dialog und in Tarifverträge integriert werden kann.

REFERENZEN

1. Die Stiftung der Arbeit (Stichting van de Arbeid) (2019), „Beroepsonderwijs en Ontwikkeling“, online <https://www.stvda.nl/thema/beroepsonderwijs-en-ontwikkeling>, letzter Zugriff im Oktober 2019.
2. UGT (2018, 24. Oktober), „Legislar para aprovechar las nuevas tecnologías sin dejar a nadie atrás“, online <http://www.ugt.es/legislar-para-aprovechar-las-nuevas-tecnologias-sin-dejar-nadie-atras>, letzter Aufruf im Oktober 2019;

UGT (2018, Oktober 24), *Impacto de la Automatización en el Empleo en España. Recopilación y traslación de los principales estudios*.
3. UGT (2018, Oktober 24), „Legislar para aprovechar las nuevas tecnologías sin dejar a nadie atrás“, online <http://www.ugt.es/legislar-para-aprovechar-las-nuevas-tecnologias-sin-dejar-nadie-atras>, abgerufen im Oktober 2019.
4. CEOE - Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2018, Dezember 18), „AMETIC, CCOO y UGT proponen recomendaciones laborales sobre el impacto de la tecnología en los centros de trabajo“, online <https://www.ceoe.es/es/contenido/actualidad/noticias/ametic-ccoo-y-ugt-proponen-recomendaciones-laborales-sobre-el-impacto-de-la-tecnologia-en-los-centros-de-trabajo>;

AMETIC (o.J.), „Wer wir sind“, online: <https://ametic.es/en/who-we-are>, letzter Aufruf im Oktober 2019;

CCOO (o.J.), „Confederación sindical de comisiones obreras“, online: <https://www.ccoo.es/Inicio>, letzter Aufruf im Oktober 2019
5. CEOE - Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2018, Dezember 18), „AMETIC, CCOO y UGT proponen recomendaciones laborales sobre el impacto de la tecnología en los centros de trabajo“, online <https://www.ceoe.es/es/contenido/actualidad/noticias/ametic-ccoo-y-ugt-proponen-recomendaciones-laborales-sobre-el-impacto-de-la-tecnologia-en-los-centros-de-trabajo>.
6. Ametic, CCOO, UGT (2019, April), *Manifiesto por el liderazgo de la transformación digital de la economía española mediante el desarrollo del talent*, S. 5.
7. Verbond van Belgische Ondernemingen, Unie van Zelfstandige Ondernemers, Union des Classes Moyennes National, Algemeen Belgisch Vakverbond, Algemeen Christelijk Vakverbond van België, Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (2018, Dezember 13), *Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13 december 2018 gesloten in het aanvullend paritair comité voor bedienden inzake opleiding*, artikel 2, 3.
8. Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden / Paritair Comité 200 (2019, July 1), *Collectieve Arbeidsovereenkomst van 1 Juli 2019 Gesloten in het Aanvullend Paritair Comité Voor Bedienden Inzake Opleiding*, artikel 1, 3, 4, 7.
9. Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden / Paritair Comité 200 (2019, July 1), *Collectieve Arbeidsovereenkomst van 1 Juli 2019 Gesloten in het Aanvullend Paritair Comité Voor Bedienden Inzake Opleiding*, artikel 3;

APCB (o.J.), „Sociaal Fonds van het APCB / Paritair Comité 200“, online <https://www.sfonds200.be/sociaal-fonds/sectorinformatie/cao-s>, abgerufen im Oktober 2019.
10. Simons, M. (2019, November 12), *Interview mit Pedro Maes*.
11. Tschechischer Rundfunk (2019, Januar), *Collective agreement Short-term - for 2019*, p. 7.
12. Simons, M. (2019, November 14), *Interview mit Roman Jaich*.
13. Ver.di Gemeinden (n.d.), „Weiterbildung. Welche Weiterbildung ist angebracht?“, online: <https://gemeinden.verdi.de/projekte/weiterbildung/++co++8c158818-cf8b-11e3-a034-52540059119e>, abgerufen im Oktober 2019.
14. Ver.di Gemeinden (n.d.), „Weiterbildung. Welche Weiterbildung ist angebracht?“, online: <https://gemeinden.verdi.de/projekte/weiterbildung/++co++8c158818-cf8b-11e3-a034-52540059119e>, abgerufen im Oktober 2019.
15. Ver.di Gemeinden (n.d.), „Weiterbildung. Welche Weiterbildung ist angebracht?“, online: <https://gemeinden.verdi.de/projekte/weiterbildung/++co++8c158818-cf8b-11e3-a034-52540059119e>, abgerufen im Oktober 2019.
16. ASSOLAVORO; CGIL; CISL; UIL; FELSA-CISL; NIDIL-CGIL; UILTEMP (2014, February 27), *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro*, S. 18-21.
17. ASSOLAVORO; CGIL; CISL; UIL; FELSA-CISL; NIDIL-CGIL; UILTEMP (2014, Februar 27), *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro*, S. 18.

18. ASSOLAVORO; CGIL; CISL; UIL; FELSA-CISL; NIDIL-CGIL; UILTEMP (2014, Februar 27), *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro*, S. 19.
19. Abiservizi (2015, 31. März), *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)*, S. 81-82.
20. Abiservizi (2015, 31. März), *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)*, S. 179 - 181.
21. Abiservizi (2015, 31. März), *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)*, S. 181.
22. Abiservizi (2015, 31. März), *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)*, S. 181;
23. PAM (2018, April), *Zentrale Bestimmungen des Tarifvertrags für den Bereich Facility Services. 1. Februar 2018 - 31. Januar 2020*, S. 18.
24. ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada (2018, 6. Dezember), "Cláusula 13.ª Formação profissional", online <https://www.assp.com.pt/index.php/81-legislacao/277-clausula-13-formacao-professional>, abgerufen im Oktober 2019.

AES und STAD (2017, Oktober 15), „Contrata coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD - Revisão global", *Boletim do Trabalho e Emprego*, no 38, S. 3735.
25. ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada (2018, 6. Dezember), "Cláusula 13.ª Formação profissional", online <https://www.assp.com.pt/index.php/81-legislacao/277-clausula-13-formacao-professional>, abgerufen im Oktober 2019.

AES und STAD (2017, Oktober 15), „Contrata coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD - Revisão global", *Boletim do Trabalho e Emprego*, no 38, S. 3735.
26. Osman, O. (2018, December 12), „Primul contract colectiv de muncă din sectorul financiar-bancar crește salariul minim brut la 2.500 de lei în instituțiile semnatare. BRD revine după doi ani în patronatul bancar", Profit, online <https://www.profit.ro/povesti-cu-profit/financiar/banci/primul-contract-colectiv-de-munca-din-sectorul-financiar-bancar-creste-salariul-minim-brut-la-2-500-de-lei-in-institutiile-semnatare-brd-revine-dupa-doi-ani-in-patronatul-bancar-18697763>, abgerufen im Oktober 2019.
27. Financial Services Employer Organization (FinBan) & Banken- und Versicherungsgewerkschaft (FSAB), (2018, December 12), *Contract Colectiv de Munca la Nivelul Sectorului de Activitate „Activitate Financiare, Bancare si de Asigurari din Romania"*.
28. Financial Services Employer Organization (FinBan) & Banken- und Versicherungsgewerkschaft (FSAB), (2018, December 12), *Contract Colectiv de Munca la Nivelul Sectorului de Activitate „Activitate Financiare, Bancare si de Asigurari din Romania"*, S. 18.
29. Financial Services Employer Organization (FinBan) & Banken- und Versicherungsgewerkschaft (FSAB), (2018, Dezember 12), *Contract Colectiv de Munca la Nivelul Sectorului de Activitate „Activitate Financiare, Bancare si de Asigurari din Romania"*, S. 19.
30. Financial Services Employer Organization (FinBan) & Banken- und Versicherungsgewerkschaft (FSAB), (2018, Dezember 12), *Contract Colectiv de Munca la Nivelul Sectorului de Activitate „Activitate Financiare, Bancare si de Asigurari din Romania"*, S. 19.
31. Maunier, W. (2019, 19. November), *Notizen Workshop zu Fähigkeiten: Gruppe II*.
32. Swisscom AG; Syndicom; Transfair (2018, Juni), *Swisscom Gesamtarbeitsvertrag 2018*, S. 17-18.
33. Swisscom AG; Syndicom; Transfair (2018, Juni), *Swisscom Gesamtarbeitsvertrag 2018*, S. 17-18.
34. Skjerve, T. und E. Simeou (2018, März), *A Balancing Act. Describing skills acquired in the workplace*, Oslo: Virke – Norwegische Handelsvereinigung, S. 34.
35. Norwegisches Ministerium für Bildung und Forschung (2017, Juni), *Norwegian Strategy for Skills Policy 2017-2021*.
36. Norwegisches Ministerium für Bildung und Forschung (2017, Juni), *Norwegian Strategy for Skills Policy 2017-2021*.
37. Norwegisches Ministerium für Bildung und Forschung (2017, Juni), *Norwegian Strategy for Skills Policy 2017-2021*, S. 17.
38. Norwegisches Ministerium für Bildung und Forschung (2017, Juni), *Norwegian Strategy for Skills Policy 2017-2021*, S. 12.
39. Norwegisches Ministerium für Bildung und Forschung (2017, Juni), *Norwegian Strategy for Skills Policy 2017-2021*, S. 15.
40. Norwegisches Ministerium für Bildung und Forschung (2017, Juni), *Norwegian Strategy for Skills Policy 2017-2021*, S. 16.

41. Norwegisches Ministerium für Bildung und Forschung (2017, Juni), *Norwegian Strategy for Skills Policy 2017-2021*, S. 17.
42. Norwegisches Ministerium für Bildung und Forschung (2017, Juni), *Norwegian Strategy for Skills Policy 2017-2021*, S. 17-18.
43. Norwegisches Ministerium für Bildung und Forschung (2017, Juni), *Norwegian Strategy for Skills Policy 2017-2021*, S. 19.
44. Norwegisches Ministerium für Bildung und Forschung (2017, Juni), *Norwegian Strategy for Skills Policy 2017-2021*, S. 19.
45. Norwegisches Ministerium für Bildung und Forschung (2017, Juni), *Norwegian Strategy for Skills Policy 2017-2021*, S. 5, 8;
Skjerve, T. und E. Simeou (2018, März), *A Balancing Act. Beschreibung der am Arbeitsplatz erworbenen Fähigkeiten*, Oslo: Virke - The Enterprise Federation of Norway, S. 9.
46. Skjerve, T. und E. Simeou (2018, März), *A Balancing Act. Describing skills acquired in the workplace*, Oslo: Virke - The Enterprise Federation of Norway, S. 5.
47. Skjerve, T. und E. Simeou (2018, März), *A Balancing Act. Describing skills acquired in the workplace*, Oslo: Virke - The Enterprise Federation of Norway, S. 25.
48. Skjerve, T. und E. Simeou (2018, März), *A Balancing Act. Describing skills acquired in the workplace*, Oslo: Virke - The Enterprise Federation of Norway, S. 33.
49. Claeys & Engels (2017, März), *Newsletter: Workable and Agile Work (WAW)*;
DLA Piper (n.d.), „Labour law reforms in Belgium: flexible and workable work, re-integrating long-term sick employees and safeguarding competitiveness“, online <https://www.dlapiper.com/en/belgium/insights/publicationseries/labour-law-reforms-in-belgium-2017/>, abgerufen im Oktober 2019.
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (Belgischer Föderaler Öffentlicher Dienst Beschäftigung, Arbeit und sozialer Dialog) (o.J.), „Opleiding“, online <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=45772#>, abgerufen im Oktober 2019.
50. Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (Belgischer Föderaler Öffentlicher Dienst Beschäftigung, Arbeit und sozialer Dialog) (o.J.), „Opleiding“, online <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=45772#>, abgerufen im Oktober 2019;
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (Belgischer Föderaler Öffentlicher Dienst Beschäftigung, Arbeit und sozialer Dialog) (n.d.), „3 wetten: Werkbaar Wendbaar Werk - Hervorming Wet 1996 - E-Commerce“, online <http://www.werk.belgie.be/defaultNews.aspx?id=45370#>, abgerufen im Oktober 2019.
51. Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (Belgischer Föderaler Öffentlicher Dienst Beschäftigung, Arbeit und sozialer Dialog) (o.J.), „Opleiding“, online <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=45772#>, abgerufen im Oktober 2019.
52. Maunier, W. (2019, 19. November), *Notizen Workshop zu Fähigkeiten: Gruppe II*.
53. Simons, M. (2019, November 14), *Interview mit Roman Jaich*.
54. Simons, M. (2019, November 14), *Interview mit Roman Jaich*.
55. Niederländische Regierung (n.d.), „Burgerlijk Wetboek Boek 7, Artikel 611a“, online <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2019-09-14>, abgerufen im November 2019.
56. Regierung von Portugal (2017, 24. Juli), „Código do Trabalho: Lei n.º 7/2009“, Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12, Artigo 131.
57. Regierung von Portugal (2017, 24. Juli), „Código do Trabalho: Lei n.º 7/2009“, Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12, Artigo 130 - 134.
58. Schweizerischer Verband für Weiterbildung (o.J.), „Bundesgesetz über die Weiterbildung“, online <https://alice.ch/en/continuing-education-in-switzerland/federal-act-on-continuing-education-and-training/>, abgerufen im Oktober 2019;
Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (2019, 1. Januar), *Bundesgesetz über die berufliche Aus- und Weiterbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG)*, vom 13. Dezember 2002 (Stand 1. Januar 2019).
59. Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (2019, 1. Januar), *Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 13. Dezember 2002 (Stand 1. Januar 2019)*, Art. 2, 3, 9, 16, 30-32, 53.8.

60. Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (2019, 1. Januar), *Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 13. Dezember 2002 (Stand am 1. Januar 2019)*, Artikel 30.
61. Schweizerischer Verband für Weiterbildung (o.J.), „Bundesgesetz über die berufliche Aus- und Weiterbildung“, online <https://alice.ch/en/continuing-education-in-switzerland/federal-act-on-continuing-education-and-training/>, abgerufen im Oktober 2019;
62. Canton, C. (2019, 19. November), *Notizen Workshop zu Fähigkeiten: Gruppe I:*
63. Canton, C. (2019, 19. November), *Notizen Workshop zu Fähigkeiten: Gruppe I:*
64. Canton, C. (2019, 19. November), *Notizen Workshop zu Fähigkeiten: Gruppe I:*
65. Beckmann, M. (2019, 19. November), *Notizen Workshop zu Fähigkeiten: Gruppe III:*
66. Maunier, W. (2019, 19. November), *Notizen Workshop zu Fähigkeiten: Gruppe II:*
67. Canton, C. (2019, 19. November), *Notizen Workshop zu Fähigkeiten: Gruppe I:*

APPENDIX I FRAGEBOGEN

Der folgende Fragebogen wurde als Online-Umfrage zum Thema Kompetenzen an die UNI Europa-Mitgliedsorganisationen verschickt:

1. Angaben über den/die Befragte/n

- Name der Gewerkschaft
- Sektor(en), der/die von der Gewerkschaft vertreten wird/werden
- Land

2. Kontaktdaten für weitere Informationen

- Nachname, Vorname:
- Position in der Organisation
- E-Mail-Adresse
- Telefonnummer:

3. Welche Rolle sollten deiner Gewerkschaft zufolge die Sozialpartner bei der Entwicklung und Verwaltung von Programmen für lebenslanges Lernen spielen und auf welcher Ebene sollten sie beteiligt sein?

Antwortmöglichkeiten:

- Unternehmensebene
- Sektorale Ebene
- Nationale Ebene
- Europäische Ebene

4. Verfügt deine Gewerkschaft über eine politische Strategie für lebenslanges Lernen und kontinuierliche Kompetenzentwicklung? Wenn ja, welche Politik verfolgt sie? Sind andere Akteure beteiligt, z. B. Arbeitgeber oder Regierungen?

5. Die derzeitigen formalen Bildungssysteme, die ganz oder teilweise durch Steuern finanziert werden, basieren in der Regel auf drei Säulen: Grund-, Sekundar- und Hochschulbildung. Braucht das Bildungssystem nach Ansicht deiner Gewerkschaft eine vierte Säule für lebenslanges Lernen?

Antwortmöglichkeiten: ja/nein

6. Sollte nach Meinung deiner Gewerkschaft lebenslanges Lernen Teil von Tarifverträgen sein?

Antwortmöglichkeiten:

- Grundsätzlich dagegen
- Nein
- Keine Meinung
- Zustimmung
- Vorbehaltlos dafür

7. In welchem Umfang und auf welche Weise war deine Gewerkschaft an Tarifverhandlungen über lebenslanges Lernen und kontinuierliche Kompetenzentwicklung beteiligt? Welche der folgenden Themen wurden behandelt/besprochen?

- Einführung von Strukturen für das Kompetenzmanagement
- Festlegung von Kompetenzen, die Teil von Programmen für lebenslanges Lernen sein sollten
- Anerkennung, Zertifizierung und Qualifizierung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen
- Übertragbarkeit der erworbenen Kompetenzen auf andere berufliche Tätigkeiten
- Finanzierung des lebenslangen Lernens
- Bezahlte Freistellung für Aus- und Weiterbildung
- Schulungen zur Steigerung der Frauenbeteiligung in IKT-Berufen
- Schulungen zur Förderung des gleichberechtigten Zugangs von Frauen zu Führungspositionen
- Sonstiges (bitte genauer beschreiben):

8. Hat deine Gewerkschaft Kenntnis von wegweisenden Praktiken und/oder Überlegungen in Bezug auf Tarifverhandlungen im Zusammenhang mit der Entwicklung und Verwaltung von Programmen für lebenslanges Lernen?

Antwortmöglichkeiten: ja/nein

9. Kennt deine Gewerkschaft wegweisende Praktiken und/oder Überlegungen über Tarifverhandlungen hinaus in Bezug auf die Entwicklung und Verwaltung von Programmen für lebenslanges Lernen und/oder ist sie daran beteiligt?

Antwortmöglichkeiten: ja/nein

10. Haben die Verhandlungen zu einem Tarifvertrag geführt? Wenn nicht, können Sie diese Frage überspringen. Wenn ja, bitte angeben:

- Jahr und Dauer des Tarifvertrags
- Erfasste Sektoren
- Anzahl der Unternehmen, die unter den Tarifvertrag fallen
- Anzahl der durch den Tarifvertrag erfassten ArbeitnehmerInnen
- Förderung von lebenslangem Lernen und kontinuierlicher Kompetenzentwicklung

Bitte sende den Weblink zum Tarifvertrag und/oder sende einen Anhang an m.simons@profundo.nl

11. Wenn deine Gewerkschaft nicht an den Tarifverhandlungen über lebenslanges Lernen und kontinuierliche Kompetenzentwicklung beteiligt war, was sind die Gründe dafür? (mehrere Optionen möglich)

- Kein Interesse von unseren Gewerkschaftsmitgliedern
- Kein Interesse des Gewerkschaftsvorstands
- Widerstand von Arbeitgeberverbänden
- Andere Hindernisse: bitte angeben

12. Ist die Rolle der Sozialpartner bei der Kompetenzentwicklung und dem lebenslangen Lernen in deinem Land durch ein allgemeines Gesetz geregelt, das durch auf Branchenebene ausgehandelte Vereinbarungen ergänzt wird?

Antwortmöglichkeiten: ja/Entwurf ist in Entwicklung/nein

12. Welche Schritte sollte UNI Europa – das Sekretariat und das Kollektiv der Mitgliedsorganisationen – deiner Gewerkschaft zufolge unternehmen, um die Position der Mitgliedsorganisationen in Bezug auf ihre Rolle bei Tarifverhandlungen über lebenslanges Lernen zu stärken?

APPENDIX 2 LISTE DER GEWERKSCHAFTEN, DIE AN DER UMFRAGE TEILGENOMMEN HABEN

#	Name der Gewerkschaft	Sektoren	Land
1	BBTK-SETCa	Alle Sektoren mit Angestellten (Einzelhandel, Finanzwesen, Industrie, IKT, Logistik und andere (kommerzielle) Dienstleistungen; Gesundheit, Bildung, Sozialwesen)	Belgien
2	CNE	Informations- und Kommunikationstechnologie, Fluggesellschaften, Logistik	Belgien
3	Bermuda Industrial Union	Hotels, Nachtclubs, Restaurants, Garagen, Sicherheitsdienste, Baugewerbe, Kommunikation, Supermärkte, Druckereien, Gesundheit & Soziales, Transport, Altenheime, Medizin, Kurierdienste, Staudienstleister, Regierung, medizinische Dienste, Feuerwehr	Bermuda
4	FISENGE	Ingenieursgewerkschaft	Brasilien
5	Kroatische Gewerkschaft der Bank- und Finanzangestellten	Finanzsektor:	Kroatien
6	HST - Hrvatski Sindikat Telekomunikacija	Informations- und Kommunikationstechnologie	Kroatien
7	Gewerkschaft der Druck- und Verlagsindustrie Kroatiens	Druck- und Verlagsindustrie	Kroatien
8	SEK (Zyperns Arbeitnehmerverband)	Privatsektor	Zypern
9	ETVK (Zypriotische Gewerkschaft der Bankangestellten)	Banken- und Versicherungssektor	Zypern
10	OS Media	Öffentlich-rechtliche Medien - Radio, Fernsehen	Tschechische Republik
11	PROSA	IT	Dänemark
12	HK/Privat		Dänemark
13	Dienstleistungsgewerkschaft United PAM	Privater Dienstleistungssektor	Finnland

#	Name der Gewerkschaft	Sektoren	Land
14	FOCOM	Kommunikationen & Telekommunikationen	Frankreich
15	Ver.di	Dienstleistungsgewerkschaft	Deutschland
16	Communication Workers Union of Trades Union Congress (Ghana)	Telekommunikation und Kurierdienste	Ghana
17	Gewerkschaft der Handelsangestellten	Handel	Ungarn
18	SSF	Finanzwirtschaft	Island
19	Indischer Verband für Arbeitsbeziehungen	Alle	Indien
20	Mandate Trade Union	Einzelhandel	Irland
21	Communications Workers' Union	Post und Telekommunikation	Irland
22	FSU	Finanzen und Technik	Irland
23	Federazione Autonoma Bancari Italiana	Banken	Italien
24	FILCAMS-CGIL, Italien	Tourismus, Einzelhandel, Gewerbe, Dienstleistungen	Italien
25	SLP CISL - Postgewerkschaft CISL	Post	Italien
26	NIDIL CGIL	Leiharbeitnehmer, Selbstständige	Italien
27	Kenya Union of Hair & Beauty Workers	Haar- und Schönheitspflege	Kenia
28	Litauische Gewerkschaft der Angestellte im Handel und in Genossenschaften	Handel	Litauen
29	General Workers Union (GWU)	Fachkräfte, Finanzen und Dienstleistungen	Malta
30	NITO – Norwegische Gesellschaft der Ingenieure und Technologen	Ingenieurwesen und Technik – Bachelor, Master oder höhere Abschlüsse	Norwegen
31	NSZZ Solidarność Handel	Handel	Polen
32	SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovis	Telekommunikation und audiovisuelle Medien	Portugal

#	Name der Gewerkschaft	Sektoren	Land
33	STPT - Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal	Telekommunikation	Portugal
34	STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas	Private Sicherheitsdienste und Industriereinigung	Portugal
35	FSAB - Federația Sindicatelor din Asigurări și Bănci	Versicherungen und Banken	Rumänien
36	ANTIC	Informations- und Kommunikationstechnologie	Rumänien
37	Gemeinsame Gewerkschaft Telenor	Informations- und Kommunikationstechnologie	Serbien
38	FSC-CCOO	Gráficas y Embalaje	Spanien
39	Unión General de Trabajadores	Finanzen, Versicherungen und Büros	Spanien
40	Federación de Servicios de Comisiones Obreras	Finanzielle, administrative und technische Dienstleistungen, Handel und Gastgewerbe	Spanien
41	UGT Spanien	Telekommunikation	Spanien
42	Telekommunikationsgewerkschaft	Post- und Telekommunikationsdienste	Sri Lanka
43	Schwedische Ingenieure	Informations- und Telekommunikationstechnik	Schweden
44	Transportarbetareförbundet	Sicherheitsdienste	Schweden
45	SSFV - Schweizer Syndikat Film und Video	Film	Schweiz
46	Syndicom	Postdienste, Logistik, ICTS, Grafik, Medien	Schweiz
47	FNV	Dienstleistungsindustrie	Niederlande
48	BASISEN	Finanzen	Türkei
49	Uganda Bottling Bakers and Millers	Handel und IKT	Uganda
50	Unite	IT	Vereinigtes Königreich



"This project receives support from the European Commission. This publication reflects the views of the authors only and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."



**European
Commission**