

# Promoting vocational further training – Opportunities for Enterprises, Trade Unions and Employers in Social Dialogue



## Bukarester Erklärung 2013

*Wir, die nationalen und betrieblichen Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Vertreter, haben in 2013 in einer Europäischen Sozialpartnerschafts-Initiative zur Förderung der betrieblichen Qualifizierung und Weiterbildung zusammengearbeitet. Unser gemeinsames Ziel ist die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen und der faire Umgang mit den Beschäftigten. Dazu gehören für uns gute Arbeitsplätze und qualifizierte Beschäftigung. **Die berufliche und betriebliche Weiterbildung ist in dieser Hinsicht von erstrangiger Bedeutung. Wir wollen den sozialen Dialog nutzen, um die hier notwendigen Initiativen und Verbesserungen zu gestalten.***

*Mit Unterstützung durch die Europäische Kommission haben wir einen länderübergreifenden Informations- und Praxisaustausch über aktuelle und zukünftige Entwicklungen durchgeführt. Insbesondere haben wir uns mit betrieblichen Standards, branchenpolitischen Anforderungen und europäischen Perspektiven in den Branchen Holz/Möbel und Metall/Maschinenbau auseinandergesetzt. Wir haben uns auf gemeinsame branchenpolitische Zielsetzungen verständigt und unsere Zusammenarbeit in betrieblichen Handlungsfeldern intensiviert. Die berufliche und betriebliche Weiterbildung mit ihren jeweils nationalen Ausprägungen war ein zentraler Schwerpunkt unserer Aktivitäten in den letzten Monaten. **Auf dieser Grundlage haben wir Grundsätze zur Weiterbildung und Qualifizierung formuliert. Auf unserer Abschlusskonferenz am 19.11.2013 in Bukarest wurde die nachfolgende Erklärung gemeinsam verabschiedet.***

## Weiterbildungspolitische Grundsätze

**(1) Das Recht auf Bildung sichern und stärken!** Wir treten dafür ein, dass alle Beschäftigten gleiche Zugangsrechte zur beruflichen und betrieblichen Weiterbildung erhalten. Wir stimmen darin überein, dass jegliche Form der Diskriminierung – sei es wegen der Herkunft, Nationalität, Religion, Bildung, Geschlecht – unterbleibt. Sozial Benachteiligte, Menschen mit Behinderungen, ausländische Arbeitnehmer, Migranten und gering Qualifizierte müssen besonders unterstützt und gefördert werden. Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen müssen so angelegt sein, dass sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten. Für alle Beschäftigtengruppen brauchen wir deshalb möglichst maßgeschneiderte Konzepte und breitere Angebote.

**(2) Berufliche Erstausbildung und betriebliche Weiterbildung gehören zusammen!** Ausgehend von den Prinzipien des „Lebenslangen Lernen“ muss die berufliche Bildung der Arbeitnehmer als eine systematische „Qualifizierungskette“ angelegt sein. Die in der Berufsausbildung erworbenen Erstqualifikationen müssen durch berufsbegleitende Weiterbildungen systematisch und kontinuierlich verstärkt werden.

**(3) Der demographische Wandel erfordert mehr Aus- und Weiterbildung!** Wir wollen erreichen, dass die Ausbildung in qualifizierten Holz-, Möbel- und Metallberufen für junge Männer und Frauen attraktiver wird. Dazu ist es notwendig, das Image der Branche zu stärken und die Qualität der Aus- und Weiterbildung beständig zu verbessern. Wir setzen uns dafür ein, dass auch zukünftig ausreichend Ausbildungs- und Arbeitsplätze von den Unternehmen bereitgestellt und attraktive Arbeits- und Einkommensbedingungen geschaffen werden.

**(4) Die betriebliche Weiterbildung braucht verbindliche Strukturen, verbesserte Ressourcen und bildungsförderliche Rahmenbedingungen!** Wir treten ein für Verbesserungen bei der betrieblichen Infrastruktur für Weiterbildung (personelle, technische, räumliche Schulungsmöglichkeiten im Betrieb), für eine betriebliche Weiterbildungsplanung mit differenzierten Inhalten und zielgruppenspezifischen Angeboten und für mehr fachliche Kooperationen mit externen Bildungsanbietern. Wir werden die Instrumente für eine systematische Bedarfsermittlung und Bildungsplanung intensiv anwenden. Wir setzen uns ein für ein systematisches Qualifizierungsmanagement, klare Regelungen für die



With financial support from the European Commission

Sole responsibility lies with the author and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained herein



Freistellung und Bezahlung bei Fortbildung sowie für die Schaffung von Motivations- und Qualifikationsanreizen für alle Beschäftigten.

**(5) Weiterbildung muss sich lohnen!** Wir streben an, die Beteiligung und Einbeziehung der Beschäftigten bei der Planung und Organisation von Weiterbildung zu verbessern. Dazu gehört für uns mehr Information und gezielte Ansprache. Wir treten dafür ein, dass die erfolgreiche Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen mit höheren Entgelten und besseren Aufstiegschancen verbunden werden. Dazu ist es erforderlich, dass neu erworbene Qualifikationen am Arbeitsplatz angewendet werden.

**(6) Weiterbildung braucht Information, Beteiligung und Mitbestimmung!** Eine nachhaltige „Weiterbildungskultur“ in den Unternehmen kann nur gemeinsam mit den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen gestaltet werden. Soweit noch nicht vorhanden, wollen wir mit tariflichen Regelungen den Weiterbildungsanspruch der Beschäftigten branchenweit definieren und sichern. Betriebliche Bildungs-Vereinbarungen, in denen die Sozialpartner vor Ort feste Regularien für die Teilhabe und Standards von Weiterbildungsmaßnahmen konkret festlegen, können hier unterstützen.

#### **Ausgehend von diesen Grundsätzen verpflichten wir uns als betriebliche Sozialpartner:**

1. Die in der BICO-Projektpartnerschaft begonnenen Aktivitäten zur Implementierung eines systematischen betrieblichen Weiterbildungs-Managements fortzuführen. Insbesondere werden wir die zweiseitige Zusammenarbeit der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter fortsetzen, eine jährliche Weiterbildungsplanung für unser Unternehmen vereinbaren und die Umsetzung der dort vereinbarten Maßnahmen organisieren, begleiten und auswerten.
2. Die in den Branchen-Tarifverträgen vereinbarten Regelungen zur Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen anzuwenden und wenn möglich, diese Rahmenvereinbarungen für unseren Betrieb zu übernehmen.
3. Darüberhinausgehende bzw. ergänzende betriebliche Regelungen in Form von betrieblichen Bildungsvereinbarungen festzulegen.
4. Die von uns gemachten Erfahrungen und Ergebnisse in unserer Branche bekanntzumachen und die von uns praktizierten Strategien, Methoden und Inhalte an andere interessierte Unternehmen weiterzugeben. Insbesondere werden die im Rahmen des Projekts trainierten Bildungsberater auf Nachfrage die Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-VertreterInnen aus anderen Betrieben für eigene Maßnahmen beraten und unterstützen.

#### **Als VertreterInnen der nationalen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen verpflichten wir uns:**

1. Die Überprüfung und Weiterentwicklung der geltenden Tarifvereinbarungen zur Förderung von Qualifikation und Weiterbildung kontinuierlich zu leisten.
2. Die Umsetzung der Tarifvereinbarungen zur Weiterbildung in den Betrieben zu unterstützen.
3. Die kontinuierliche Information und Beratung unserer Mitglieder durchzuführen.
4. Unsere Zusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung zu verstetigen, indem wir mindestens zweimal jährlich entsprechende Beratungen im branchenpolitischen Sozialdialog durchführen.
5. Den Austausch und die Zusammenarbeit zu Themen der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung zu verbreitern. Insbesondere werden wir uns mit allen wirtschaftlichen, gewerkschaftlichen, staatlichen und bildungspolitischen Akteuren in diesem Feld kontinuierlich austauschen. Diese interdisziplinäre Zusammenarbeit wollen wir in einem „Sector Skills Council“ bündeln.
6. Die Erfahrungen und Ergebnisse sowie unsere mittelfristigen Ziele und Forderungen in den nationalen Tripartiten Sozialdialog einzubringen und dort für Unterstützung zu werben. Auf der Europäischen Ebene werden wir die vorhandenen Gremien nutzen, um Informationen zu verbreitern und um Zusatzaktivitäten anzustoßen.

Bukarest, den 19. November 2013

Signatories to the Declaration


