

Bukarester Erklärung

*Wir, die Vertreter nationaler Gewerkschaften, haben 2007 ein europäisches Branchennetzwerk für die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen in der Holz/Möbelindustrie geschaffen. Mit Unterstützung durch die Europäische Kommission haben wir einen länderübergreifenden Informationsaustausch über betriebliche und sektorale Entwicklungen durchgeführt. Insbesondere haben wir uns mit betrieblichen Standards, nationalen Veränderungen und europäischen Perspektiven im Holz/Möbelsektor auseinandergesetzt. Wir haben uns auf gemeinsame branchenpolitische Zielsetzungen verständigt und unsere Zusammenarbeit in gewerkschaftlichen Handlungsfeldern intensiviert. **Die berufliche Aus- und Weiterbildung in der Branche Holz/Möbel mit ihren jeweils nationalen Ausprägungen war ein zentraler Schwerpunkt unserer Aktivitäten in den letzten Monaten. Auf dieser Grundlage haben wir am 21. September 2010 auf unserem transnationalen Netzwerktreffen in Bukarest die folgende Erklärung verabschiedet:***

Weiterbildungspolitische Leitlinien für eine nachhaltige Branchen- und Beschäftigungsentwicklung

(1) Die europäische Holz/Möbelbranche mit über 250.000 Unternehmen und europaweit deutlich über 2,5 Mio. Beschäftigten ist nicht nur die weltweit größte Produktions- und Konsumregion, sondern auch eine technologische Innovationsbranche, deren globale Wettbewerbsfähigkeit durch gut ausgebildete Arbeitnehmer und deren fachlichen Potenziale gesichert wird. **Um in dieser Hinsicht erfolgreich zu bleiben, müssen strukturelle Verbesserungen bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung jetzt eingeleitet werden.**

(2) Die Holz/Möbelbranche ist eine an ökologischer Industriepolitik orientierte Zukunftsindustrie! Angesichts der weltweit drängenden Herausforderungen bei nachwachsenden Rohstoffen, Ressourceneffizienz, Klimaschutz und Umweltfragen hat die Branche eine Vorreiterrolle für nachhaltiges Wirtschaften und ökologische Produktion. **Zukunftssicherung verlangt aber, Forschung und Entwicklung zu leisten, innovative Technologien, Prozesse und Produkte zu gestalten und die Qualifikationen der Beschäftigten kontinuierlich zu verbessern.**

(3) Die Holz/Möbelindustrie ist eine durch Klein- und Mittelbetriebe geprägte Branche. Notwendige Investitionen in das Know-how, die Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten werden hier oftmals vernachlässigt. Die Defizite bei der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung - und in der Folge fehlende Innovationen - gefährden zusammen die Entwicklungs- und Zukunftsfähigkeit dieser Unternehmen. Kleine und mittelgroße Betriebe benötigen fachliche und organisatorische Unterstützung bei der Organisation von Weiterbildung. Zudem ist ein einfacherer und besserer Zugang zu nationalen Förderprogrammen und europäischen Finanzhilfen erforderlich. **Berufliche Weiterbildung ist Strukturpolitik für die Sicherung und Weiterentwicklung von Unternehmen.**

(4) Die globale Finanz- und Weltwirtschaftskrise hat auch im Holz/Möbelsektor zu Umsatz- und Produktionseinbrüchen, zu schwierigen wirtschaftlichen Situationen und zu Entlassungen geführt. Andererseits sind die Langzeitfolgen aus der demographischen Entwicklung mit zukünftig fehlenden Fachkräften auch in dieser Branche schon heute spürbar. Die betriebliche Aus- und Weiterbildung hat die Funktion, Nachwuchs- und Fachkräftesicherung zu betreiben. Sparen bei der Aus- und Weiterbildung ist hier eine falsche Strategie, die den Unternehmen und der Branche insgesamt langfristig schadet. **Die Unternehmen werden Initiativen und Kosten für die berufliche und betriebliche Weiterbildung aufwenden müssen, um ihren Fachkräftebedarf langfristig zu sichern.**

(5) Die Märkte für die Holz/Möbelindustrie werden auch zukünftig durch ein marktspezifisch geprägtes Verhältnis von Qualitäts- und Preiswettbewerb geprägt sein. Der Qualitätswettbewerb ist für die Unternehmen dann von Vorteil, wenn sie selbst das notwendige Know-how aufbauen, sichern und weiter entwickeln. **Personalentwicklung – auch in Form einer qualifizierten Berufsausbildung - ist damit ein wesentlicher, strategischer Erfolgsfaktor.**

(6) Der Strukturwandel in der Holz/Möbelindustrie hat nicht nur eine ökonomische Seite. Er ist vor allem auch ein Qualifikations- und Beschäftigungswandel. Aufgabe der Aus- und Weiterbildung – betrieblich und auch in den öffentlichen Systemen – ist es, diesen Qualifikationswandel zu unterstützen. Die Berufsqualifikationen der Beschäftigten müssen den sich verändernden Arbeitsinhalten und technischen Prozessen folgen. Berufsspezifische Kompetenzen und soziale Schlüsselqualifikationen der Beschäftigten werden immer wichtiger. „Lebenslanges Lernen“ ist für die individuelle Arbeitsplatzsicherung unverzichtbar. Berufliche Weiterbildung dient dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und der Sicherung bestehender Arbeitsplätze. Qualifikation und Weiterbildung wird damit zu einem Dreh- und Angelpunkt auch der Betriebs- und Technologiepolitik. **Weiterbildung muss von den Unternehmen in der Branche als Zukunftsvorsorge verstanden und umgesetzt werden.**

(7) Die Holz/Möbelindustrie ist eine internationalisierte Branche. In diesem konkurrenzbetonten Umfeld wächst der Wettbewerbs- und Kostendruck insbesondere auf die kleineren und mittelständischen Unternehmen. Daraus entstehen nicht nur gemeinsame Herausforderungen für die betriebliche und branchenweite Gewerkschaftspolitik, sondern zugleich erhebliche Risiken für die industrielle und beschäftigungspolitische Entwicklung der Holz/Möbelindustrie in Europa. Mit dem Prinzip „Immer billiger“ sind die Märkte von morgen nicht zu gewinnen. Die Branche in Europa kann nur im Innovations- und Qualitätswettbewerb langfristig erfolgreich sein. **Dafür braucht es gut ausgebildete und motivierte Beschäftigte und als Grundlage dafür - eine systematische und kontinuierlich betriebene Aus- und Fortbildung.**

(8) Zur nachhaltigen Entwicklung qualifizierter Arbeitsplätze mit guten Arbeitsbedingungen und zur Stärkung der innovativen Wettbewerbsfähigkeit der Holz/Möbelbranche in Europa gehört, dass die Prinzipien des sozialen Dialogs angewendet werden. Die traditionelle Organisationsstärke der Gewerkschaften und die Einbindung betrieblicher Interessenvertretungen der Arbeitnehmer bei Unternehmensentscheidungen sind hierbei von zentraler Bedeutung. Die Gestaltung nachhaltiger und tragfähiger Zukunftskonzepte kann nur gemeinsam mit den Beschäftigten gelingen. **Um die berufliche Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten erfolgreich voranzubringen, braucht es deshalb die Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretungen.**

(9) Neben den Unternehmen und Branchenverbänden sehen wir auch Europa in der Pflicht. Bei der Verwirklichung der europapolitischen Ziele für einen einheitlichen europäischen Wirtschaftsraum darf die berufliche Weiterbildung nicht hinten anstehen. Wir brauchen eine europäische Initiative für den „Bildungsraum Europa“. Auf der gesetzlichen Ebene geht es darum, Rechtsansprüche und Zugangswege zum „Lebenslangen Lernen“ zu verbessern. Insbesondere sehen wir die Notwendigkeit für mehr Transparenz und eine größere Durchlässigkeit in den Europäischen Bildungssystemen. Wir brauchen einen branchenspezifischen Qualifikationsrahmen, der verständlich, präzise und kontrollierbar für Bildungsmaßnahmen innerhalb der jeweiligen Arbeitsmärkte ist. Deshalb unterstützen wir die Entwicklung und Umsetzung eines gemeinsamen Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF). Wir sehen darin eine Chance, europäisch vergleichbare Berufsqualifikationen und europaweit anerkannte Berufsabschlüsse zu erreichen. **Dies dient der Beschäftigungssicherung und der Mobilität der Arbeitnehmer in ganz Europa.**

Die Veränderungen in der Weltökonomie machen Qualifikation und Wissen zur wichtigsten Ressource für Zukunftsentwicklungen in den hoch entwickelten Industrieländern Europas. Bildungs- und Qualifikationspolitik ist eine gesellschaftliche Verpflichtung, um individuelle Chancen auf Arbeit und Einkommen zu gewährleisten. Dies ist eine Grundvoraussetzung für die ökonomische gesellschaftliche und soziale Stabilität in Europa. **Die Sozialpolitik der Zukunft wird zu einem Großteil Bildungspolitik sein !**

Unsere Forderungen an die Unternehmen in der Branche Holz/Möbel

(1) **Das Recht auf Bildung ist ein Menschenrecht!** Wir fordern, dass alle Beschäftigten gleiche Zugangsrechte zur beruflichen und betrieblichen Weiterbildung erhalten. Wir treten dafür ein, 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. Dies gilt auch für Zeit- und Leiharbeiter. Weiterbildungsmaßnahmen müssen so angelegt sein, dass sie die Vereinbarkeit von

Familie und Beruf gewährleisten. Für alle Zielgruppen brauchen wir maßgeschneiderte Konzepte und breitere Angebote.

(2) Aus- und Weiterbildung gehören zusammen! Ausgehend von den Prinzipien des „Lebenslangen Lernen“ muss die berufliche Bildung der Arbeitnehmer als eine systematische „Qualifikationskette“ 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, dass die Ausbildung in qualifizierten Holz- und Möbelberufen für junge Männer und Frauen attraktiver wird. Dazu ist es notwendig, das Image der Branche zu stärken und die Qualität der Ausbildung beständig zu verbessern. Wir fordern Maßnahmen, um den zukünftigen Fachkräftebedarf auf allen Ebenen (Facharbeiter, Techniker, Ingenieure) langfristig zu sichern. Wir setzen uns dafür ein, dass auch zukünftig ausreichend Ausbildungsplätze von den Unternehmen bereitgestellt und ausgebildete Berufsanfänger von den Betrieben in reguläre Beschäftigung übernommen 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 wollen die Instrumente für eine systematische Bedarfsermittlung und Bildungsplanung intensiver anwenden. Von den Unternehmen fordern wir ein effizientes Qualifizierungsmanagement, die volle Kostenübernahme durch die Unternehmen, klare Regelungen für Freistellung und Lohnfortzahlung sowie die Schaffung von Motivations- und Qualifikationsanreizen für alle Beschäftigten.

(5) Weiterbildung muss sich lohnen! Wir fordern die Beteiligung und Einbeziehung der Beschäftigten bei der Planung und Organisation von Weiterbildung. 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 eingebracht und 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. Daneben fordern wir betriebliche Vereinbarungen, um den Mitwirkungs- und Gestaltungsrahmen der betrieblichen Interessenvertreter für die betriebliche Weiterbildungspolitik konkret festzulegen..

Wenn gut und zielgerichtet unter Beteiligung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung qualifiziert wird, werden Unternehmen zukunftsfähiger und erfolgreicher sein!

Erstunterzeichner:

Bulgaria Federacija na Profsjuznitie Organizacii ot Gorskoto Stopansto i Gorskata Promyshlennost (FSOGSDP)



Czech Republic OS DLV - Odborový svaz pracovníku drevo - lesy - voda v CR (oblast Morava 1)



Germany Industriegewerkschaft Metall (IGM)



Italy Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni E Affini (FILCA-CISL)



Romania Federatia Sindicatelor Libere din Industria Lemnului Romania



Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter - **EFBH**
European European Federation of Building and Woodworkers - **EFBWW**



Poland Niezalezny Samorzadny Zwiasek Zawodowy „Solidarnosc”
(NSZZ “Solidarnosc”)



Das Projekt INNO 2 (*Innovation durch Weiterbildung – Europäisches KMU-Branchnetzwerk für den Informations- und Innovationstransfer in der Holz- und Möbelindustrie*) **ist eine europäische Projektinitiative von Arbeit und Leben Bielefeld und dem IG Metall Vorstand Frankfurt (Deutschland)**



Die Maßnahme wird im Rahmen des Sozialdialogs durch die Haushaltslinie 04.03.03.02 (*Bildungs- und Informationsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerorganisationen*) **von der Europäischen Kommission (Generaldirektion Beschäftigung, Soziales & Chancengleichheit) finanziert**