

TIR-H

Entwicklung der industriellen Beziehungen hin zu Wasserstoff (Transporting Industrial Relations towards Hydrogen)

Empfehlungen zur Richtlinie

Ergebnis 4.3



Co-funded by the
European Union

Kurzbezeichnung: TIR-H | Projekt Nr. 101048682

Koordinator

Begünstigte

Verbundene
Einrichtungen

Assoziierte Partner

PROJEKT KONSORTIUM



Fondazione **ADAPT**



D4.2 DOKUMENT DER EMPFEHLUNGEN ZUR RICHTLINIE

Informationen des Dokumentes

Kurzbezeichnung:

TIR-H

Projekt Nummer:

101048682

Ergebnis Nummer und
Bezeichnung

[D4.3.] [Dokument der Empfehlungen zur Richtlinie]

Verbreitungsniveau

Öffentlich

Name der Organisation

[ADAPT]

Datum der Vorlage:

20. Mai 2024

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Vorüberlegungen und Hintergründe	4
Empfehlungen.....	5
1. Auf dem Niveau der EU	5
2. An die Mitgliedsstaaten.....	7
3. An die Sozialpartner auf nationaler und branchenspezifischer Ebene	8
4. An die Sozialpartner auf Unternehmensebene	9
Einschlägige Definitionen	11

Vorüberlegungen und Hintergründe

Angesichts der Tatsache:

- Ein effektiver sozialer Dialog und entsprechende Initiativen können Innovationen so kanalisieren, dass sie sich sowohl auf den Markt als auch auf die Gesellschaft positiv auswirken. Die Stärkung des sozialen Dialogs zwischen den Mitgliedstaaten der EU, den Akteuren der Industrie, den Arbeitgebern, den Gewerkschaften und den Arbeitnehmervertretern ist angesichts ihrer Bedeutung für die europäische und globale Wirtschaft von entscheidender Bedeutung für die Förderung von Innovationen in Großunternehmen und KMU des verarbeitenden Gewerbes (insbesondere im Bereich der Herstellung schwerer Güter- und Personentransportfahrzeuge). Darüber hinaus kann ein wirksamer sozialer Dialog dazu beitragen, die Kluft zwischen Unternehmen, die in der EU und anderswo tätig sind, zu verringern, damit die Ziele einer grünen Transformation und der Fairness überall erreicht werden können.
- Die nationalen Sozialpartner, die auf nationaler und branchenspezifischer Ebene tätig sind, tragen die Verantwortlichkeiten für die Schaffung der Grundlagen und Leitlinien für eine grüne Transformation im verarbeitenden Gewerbe. Sie sind aufgefordert, Vorschriften für die einzelnen Sektoren zu formulieren und durchzusetzen, um einen umweltfreundlichen und gerechten Wandel innerhalb des Sektors zu gewährleisten und gleichzeitig eine Industriepolitik zu fördern, die die Voraussetzungen für den Erhalt und die Entwicklung der Produktionstätigkeit schafft. Dazu gehört, dass der Ausbildungsbedarf der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der sich wandelnden Anforderungen sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber, einschließlich neuer Aufgaben, Technologien und beruflicher Übergänge, berücksichtigt wird. Darüber hinaus müssen Aspekte wie Infrastruktur, Qualifikation und Bildung, öffentliche Investitionen und das öffentliche Beschaffungswesen berücksichtigt werden.
- Die Verwirklichung des Ziels eines grünen und gerechten Übergangs in der verarbeitenden Industrie - zusammen mit der Förderung innovativer und nachhaltiger Technologien - erfordert ein kontinuierliches Engagement sowohl öffentlicher als auch privater Institutionen. Darüber hinaus ist die Zusammenarbeit mit nationalen und lokalen Behörden, zugeschnitten auf die spezifischen Bedürfnisse des Sektors, von entscheidender Bedeutung. Auf Unternehmensebene müssen die Partner eine Rolle bei der Verwaltung und Durchführung von Schulungen vor Ort für Arbeitnehmer und ihre Vertreter spielen.

Empfehlungen

Wir empfehlen:

1. Auf dem Niveau der EU

- **Grüne Transformation: Gleichstellung zwischen EU- und Nicht-EU-Staaten**

Die Unternehmen der EU beteiligen sich derzeit an Aktivitäten, die zur Umweltverschmutzung in Nicht-EU-Staaten oder in ökonomisch benachteiligten Ländern beitragen. Die EU ist aufgefordert, die Umweltauswirkungen ihrer Tätigkeit in diesen Regionen anzuerkennen und Verantwortung dafür zu übernehmen. Auf diese Weise kann die EU auf die Förderung nachhaltiger Praktiken in ihrer gesamten Wertschöpfungskette hinwirken und sicherstellen, dass die negativen Auswirkungen ihrer Aktivitäten, insbesondere in den am stärksten gefährdeten Ländern, gemildert werden (z. B. die EU Verordnung über den Batteriepass, die die Ziele der Nachhaltigkeit und der Kreislaufwirtschaft fördert, indem sie die Dokumentation standardisiert, die Transparenz erhöht, die Wiederverwendung und das Recycling erleichtert und die Innovation und Wettbewerbsfähigkeit in der europäischen Batterieindustrie fördert und so mit den Zielen der Klimaneutralität in Einklang steht).

Die Diskussion um die grüne Transformation sollte nicht als Mittel verstanden werden, um die Verlagerung umweltschädlicher Praktiken in Länder außerhalb der EU zu ermöglichen, während innerhalb der EU strenge Umweltstandards aufrechterhalten werden. Vielmehr besteht ein entscheidender Bedarf an einheitlichen Gesundheits- und Sicherheitsstandards in allen Staaten, in denen Unternehmen der EU tätig sind. Dieser Ansatz steht im Einklang mit den Grundsätzen der ökologischen Gerechtigkeit und unterstreicht die Bedeutung eines globalen Engagements für nachhaltige Praktiken.

Die Europäische Union muss auch sicherstellen, dass multinationale Unternehmen mit Sitz in ihrem Hoheitsgebiet dazu verpflichtet sind, in Drittländern äquivalente Sorgfaltspflichtmaßnahmen anzuwenden. In diesem Zusammenhang muss sich die EU für die endgültige Verabschiedung der Richtlinie über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit einsetzen, damit die ökologische und soziale Verantwortung weltweit aufrechterhalten, nachhaltige Praktiken gefördert und nachteilige Auswirkungen über die Grenzen hinweg verringert werden können.

- **Energierichtlinien und Nutzung von Wasserstoff**

Die EU hat beträchtliche Fortschritte bei der Förderung von Wasserstoff als einer der Hauptkomponenten ihrer Energiestrategie gemacht. Initiativen wie der RepowerEU-Plan formulieren ehrgeizige Ziele für die Einführung und Integration von Wasserstofftechnologien. Diese Bemühungen zielen darauf ab, die Energiesicherheit zu erhöhen, die Emissionen von Treibhausgasen zu verringern und ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum zu fördern. Es ist von entscheidender Bedeutung, diese Initiativen weiterhin zu unterstützen und gleichzeitig klare, erreichbare Ziele für die Zukunft zu setzen, um die erfolgreiche Integration von Wasserstoff in den Energiemix der EU sicherzustellen.

Es ist wichtig, die beträchtlichen Unsicherheiten in Bezug auf das industrielle Potenzial von grünem Wasserstoff in Europa anzuerkennen. Trotz seiner vielversprechenden Eigenschaften ist die Herstellung von grünem Wasserstoff aufgrund des geringen Wirkungsgrads und der strengen technischen Anforderungen an Speicherung und Transport nach wie vor unerschwinglich. In diesem Sinne erfordern diese Aufgaben ständige Forschung, Innovation und Investitionen zur Verbesserung der Produktionsprozesse und der Infrastruktur.

Angesichts des hochexplosiven Wesens von Wasserstoff ist es außerdem von entscheidender Bedeutung, dass in der gesamten Europäischen Union strenge Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen eingeführt werden. Dazu gehört die Ausarbeitung strenger Protokolle für die sichere Handhabung, Lagerung und Beförderung von Wasserstoff, um die Risiken zu mindern und den Schutz von Arbeitnehmern, Gemeinden und Infrastrukturen zu gewährleisten, sowie die Bereitstellung maßgeschneiderter Schulungen zu diesen Themen für Arbeitnehmer, deren Vertreter und Unternehmen.

- **Nachhaltige Entwicklung: Ausbau der wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Aspekte**

Im Hinblick auf eine wirklich nachhaltige Entwicklung ist es von entscheidender Bedeutung, dass die EU Bestimmungen fördert, die den wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Aspekten gleiche Bedeutung beimessen. Die Ausgewogenheit dieser drei Bereiche gewährleistet eine umfassende Entwicklung, die nicht nur das Wirtschaftswachstum, sondern auch die Erhaltung der Umwelt und das soziale Wohlergehen berücksichtigt. Dieser ganzheitliche Ansatz ist für die Schaffung einer nachhaltigen und widerstandsfähigen Zukunft für alle unerlässlich.

Auch wenn der ökologische Übergang von entscheidender Bedeutung ist, darf er nicht die Bedeutung eines fairen Übergangs überschatten. Ein fairer Übergang berücksichtigt die sozialen und wirtschaftlichen Aspekte und stellt sicher, dass der Übergang zu nachhaltigeren Praktiken nicht unverhältnismäßig große Auswirkungen auf bestimmte Gemeinschaften oder Gruppen hat. Die EU muss in ihrer Politik die Notwendigkeit eines fairen Übergangs betonen, um einen gerechteren und integrativen Weg zur Nachhaltigkeit zu fördern.

Die EU muss sich aktiv für eine Politik einsetzen, die darauf abzielt, schutzbedürftige Gruppen zu schützen, um ein integratives und unterstützendes Umfeld zu schaffen, insbesondere für diejenigen, die besonders anfällig für wirtschaftliche und soziale Herausforderungen sind, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Frauen, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen und junge Menschen.

- **Gemeinschaftliche Rechte**

Die EU muss die kollektive Bedeutung der Arbeit anerkennen und fördern, die für die Förderung der Zusammenarbeit, des Zusammenhalts und der Eingliederung am Arbeitsplatz von entscheidender Bedeutung ist. Die Betonung dieses Aspekts stärkt nicht nur die Bindungen zwischen den Arbeitnehmern, sondern erhöht auch die Gesamteffizienz und Effektivität der Organisationen. Dieser Schwerpunkt steht im Einklang mit den Grundsätzen der sozialen Verantwortung und fördert ein harmonisches Arbeitsumfeld.

Die entscheidende Rolle der Gewerkschaften muss von der EU anerkannt und geschützt werden. Die Gewerkschaften sind nicht nur innerhalb der Unternehmen wichtige Akteure, sondern auch bei der Gestaltung breiterer gesellschaftlicher Diskussionen und politischer Maßnahmen. Indem sie dafür sorgt, dass sie in den Vordergrund gerückt werden, kann die EU zu fairen und gerechten Arbeitspraktiken beitragen.

Gegen jede einzelstaatliche Gesetzgebung, die die Grundrechte der Arbeitnehmer, insbesondere das Vereinigungs-, Streik- und Demonstrationsrecht, aushöhlt, muss entschieden vorgegangen werden. Diese Rechte sind integrale Bestandteile demokratischer Gesellschaften und tragen zu einer fairen und gerechten Behandlung der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten der EU bei. Die Stärkung der Gewerkschaften trägt zu einem integrativeren und gerechteren Arbeitsumfeld bei.

- **Förderung des sozialen Dialogs**

Angesichts des Fehlens eines sinnvollen sozialen Dialogs in einigen Mitgliedstaaten der EU muss auf europäischer Ebene geklärt werden, welche Elemente für einen wirksamen sozialen Dialog unerlässlich sind. Durch die Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses wird sichergestellt, dass der soziale Dialog nicht nur existiert, sondern auch positiv zum sozialen Zusammenhalt, zur wirtschaftlichen Entwicklung und zum allgemeinen Wohlergehen der Bevölkerung beiträgt.

Insbesondere muss sich die EU der Herausforderung stellen, den sozialen Dialog in Unternehmen zu führen, in denen die Produktion an anderen Standorten stattfindet als am juristischen Hauptsitz. Die EU muss Strategien zur Sicherstellung einer wirksamen Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Interessenvertretern untersuchen und dabei die einzigartige Dynamik der einzelnen Produktionsstandorte anerkennen und gleichzeitig die übergreifenden Grundsätze des sozialen Dialogs wahren.

- **Rechte auf Unterrichtung und Anhörung**

In Bezug auf den sozialen Dialog muss die EU den Übergang von einer reinen Informationsbeziehung zu einer Beziehung der Konsultation und Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften hin zu einer aktiven Beteiligung an der Entscheidungsfindung fördern. Damit werden die wertvollen Einsichten und Beiträge der Gewerkschaften anerkannt und sichergestellt, dass ihre Perspektiven bei der Gestaltung von Richtlinien und Strategien wirksam berücksichtigt werden.

Der Vorschlag, umfassende Konsultationen an den Produktionsstandorten als obligatorisch vorzuschreiben, unterstreicht das Engagement der EU für die Einbeziehung aller Beteiligten und für Transparenz bei der Entscheidungsfindung. Dadurch wird sichergestellt, dass die Perspektiven aller relevanten Interessengruppen,

einschließlich der Arbeitnehmer und Gewerkschaften, berücksichtigt und in den Entscheidungsfindungsprozess einbezogen werden.

Die Europäische Union muss die Funktionsfähigkeit der Europäischen Betriebsräte (EBR) unterstützen, um kohärente Prozesse der Unterrichtung und Anhörung in den verschiedenen Ländern, in denen ein Unternehmen tätig ist, und die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer zu gewährleisten. Diese Unterstützung muss Initiativen umfassen, die darauf abzielen, die Standards für Kommunikation und Engagement zu harmonisieren, den grenzüberschreitenden Dialog zu erleichtern und die wirksame Umsetzung der überarbeiteten Richtlinie des EBR in den Mitgliedstaaten zu fördern.

- **Ablehnung von Sparmaßnahmen**

Die EU muss eine deutliche Ablehnung der Sparmaßnahmen fördern und sich dafür einsetzen, dass das Wohlergehen und der Lebensunterhalt von Arbeitnehmern und Gemeinschaften Vorrang haben. Sparmaßnahmen, die häufig mit Haushaltskürzungen und reduzierten Sozialausgaben einhergehen, können Ungleichheiten verschärfen und eine nachhaltige Entwicklung behindern. Die EU muss nach alternativen Ansätzen suchen, die dem sozialen Wohlergehen und der wirtschaftlichen Stabilität Vorrang einräumen.

2. An die Mitgliedsstaaten

- **Rolle der öffentlichen Hand**

Jeder Mitgliedstaat muss die wesentliche Rolle der Behörden in den Regulierungsprozessen hervorheben und ihre Verantwortung sowohl bei der Gestaltung und Durchsetzung der Richtlinien als auch bei der Festlegung bestimmter Marktvariablen (z. B. Preise) anerkennen, die einen Einfluss auf die Produktions- und Kaufdynamik nicht nur der Unternehmen, sondern der gesamten Gesellschaft haben können, um „grüne“ Ziele zu erreichen.

- **Energievorschriften**

Es sollte anerkannt werden, dass die Anforderungen der einzelnen Staaten aufgrund der unterschiedlichen Energieanteile differenziert werden müssen. Jeder Mitgliedstaat muss anerkennen, dass energiepolitische Maßnahmen auf die spezifischen Energieanteile der einzelnen Staaten zugeschnitten werden müssen, um den unterschiedlichen Energiebedürfnissen und Verbrauchsmustern gerecht zu werden.

Die Mitgliedstaaten müssen Wasserstoff nicht in einem ideologischen Sinne als die ultimative Lösung betrachten, sondern in einem pragmatischen Sinne als eine der praktikablen Lösungen zur Bewältigung der Energieprobleme.

- **Verordnung über die Sorgfaltspflicht**

Die Mitgliedstaaten müssen die Bemühungen der Europäischen Union um die Schaffung eines Rechtsrahmens unterstützen, der Unternehmen mit Sitz in der EU für ihre gesamte Wertschöpfungskette zur Rechenschaft zieht und sicherstellt, dass sie während des gesamten Produktionsprozesses die erforderliche Sorgfalt walten lassen. Es ist zu hoffen, dass die Mitgliedstaaten für die vorgeschlagene Richtlinie über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit stimmen und dabei die Notwendigkeit betonen, die Menschenrechte und eine gerechte grüne Transformation in ihrer gesamten Wertschöpfungskette zu berücksichtigen, selbst in Drittländern.

In diesem Sinne müssen die Mitgliedstaaten auch betonen, wie wichtig es ist, mit den Sozialpartnern, den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern in einen konstruktiven Dialog zu treten, um eine Politik zu entwickeln, die die Interessen aller Beteiligten im Transformationsprozess berücksichtigt.

- **Soziale Herausforderungen**

Jeder Mitgliedstaat muss sich für eine bessere Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen im Allgemeinen und für gefährdete Gruppen im Besonderen einsetzen, was insbesondere von den Gewerkschaften gefordert wird.

Mit Blick auf die jüngere Bevölkerungsgruppe und den Berufseinstieg müssen die Mitgliedstaaten die Bedeutung von Übergangsmaßnahmen hervorheben, denn diese haben erhebliche Auswirkungen auf ihre Zukunft.

- **Ausbildung**

Die Mitgliedstaaten müssen, auch finanziell, die Organisation von Ausbildungsprogrammen unterstützen und dabei untereinander, mit Drittländern, in denen ihre Unternehmen tätig sind, und mit Unternehmen zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer, die an Übergangsprozessen beteiligt sind, durch die Übergänge geführt und geschützt werden.

Die Mitgliedstaaten müssen dafür sorgen, dass jeder Arbeitnehmer über ein breites Spektrum an Qualifikationen verfügt, die für die sich wandelnden Anforderungen an die zukünftigen Arbeitskräfte unerlässlich sind. Diese Fähigkeiten müssen über das hinausgehen, was typischerweise durch eine Ausbildung am Arbeitsplatz erworben wird, nämlich kritisches Denken, Problemlösung, Kreativität und Anpassungsfähigkeit, die für das Navigieren in komplexen und sich schnell verändernden Umgebungen unerlässlich sind. In diesem Sinne müssen die Mitgliedstaaten Investitionen in die Bildung unterstützen, um die Innovation zu fördern, das Wirtschaftswachstum voranzutreiben und die soziale Entwicklung in einem zunehmend wettbewerbsorientierten globalen Umfeld zu fördern.

- **Industriepolitik und sozialer Dialog**

Die Mitgliedstaaten müssen eine Industriepolitik fördern, die keine staatlichen Eingriffe in die Unternehmensführung vorsieht, sondern vielmehr die Übergangssektoren unterstützt und sich für eine aktive Beteiligung am sozialen Dialog und für unterstützende Maßnahmen einsetzt. Die Mitgliedstaaten müssen die Zusammenarbeit zwischen Staaten, Unternehmen, Betrieben und Gewerkschaften im Rahmen des Transformationsprozesses fördern. Dazu gehören: die Erstellung einer umfassenden Strategie für das Beschäftigungswachstum, die Festlegung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten und die Anziehung von Investitionen. Ziel ist es, diese Einrichtungen in die vorderste Reihe der Transformationsprozesse zu stellen und den aktiven Dialog und die Beteiligung zu fördern.

3. An die Sozialpartner auf nationaler und branchenspezifischer Ebene

- **Förderung der Kultur der Transformation**

Die sozialen Partner auf nationaler Ebene müssen einer kulturellen Veränderung sowohl in den großen Unternehmen als auch in den kleinen und mittleren Unternehmen und bei den Arbeitnehmern zum Durchbruch verhelfen, um eine „Kultur der Transformation“ zu schaffen. In diesem Zusammenhang werden die Parteien ermutigt, bei den Arbeitnehmern eine Einstellung zu fördern, die den Wandel und die Anpassung an neue Technologien und Praktiken begrüßt, und gleichzeitig für die Idee und Notwendigkeit des lebenslangen Lernens einzutreten.

- **Förderung des sozialen Dialogs**

Die Sozialpartner auf nationaler Ebene müssen die Bedeutung eines echten Dialogs mit Regierungen, Arbeitgebern und Unternehmen betonen, einschließlich derjenigen, die die Notwendigkeit einer grünen Transformation ablehnen oder nicht anerkennen, und konstruktive Gespräche fordern und fördern, um Klüfte zu überbrücken und das Verständnis zwischen den Beteiligten zu fördern.

Die sozialen Partner müssen die zentrale Rolle der Gewerkschaften bei der Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit Ausbildung, Beschäftigung und dem Übergangsprozess im Allgemeinen fördern.

- **Ausbildung**

Die nationalen Sozialpartner müssen Schulungsprogramme für Arbeitnehmer entwickeln, um mögliche negative Auswirkungen auf die Beschäftigung während des Transformationsprozesses abzumildern. Gleichzeitig sind die nationalen Sozialpartner aufgerufen, Ausbildungswege für Arbeitnehmervertreter zu entwickeln, um sicherzustellen, dass diese über die nötigen Kompetenzen und Kenntnisse verfügen, um aktiv zum branchenweiten sozialen Dialog bei der Gestaltung fairer und gerechter Transformationsprozesse beizutragen.

Die Ausbildungsressourcen spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung eines qualitativ hochwertigen, effektiven und integrativen lebenslangen Lernens, das die Arbeitnehmer in die Lage versetzt, innovativ zu sein und ihre Fähigkeiten anzuwenden, sei es in ihrer derzeitigen Funktion oder bei der Suche nach einem Arbeitsplatz in einem anderen Sektor. Darüber hinaus müssen diese Module auf spezifische Ausbildungsbedürfnisse ausgerichtet sein, wobei der Schwerpunkt auf der Förderung von leicht übertragbaren Lernergebnissen und Fähigkeiten durch auf europäischer Ebene anerkannte Validierungs- und Zertifizierungsinstrumente liegt. In diesem Sinne müssen die Beteiligten Berufsbildungswege einrichten, die die Beschäftigungsfähigkeit während der gesamten beruflichen Laufbahn verbessern, anstatt nur auf unvorhergesehene Ereignisse wie neue technologische Innovationen zu reagieren.

Die nationalen Sozialpartner müssen die Notwendigkeit neuer Forschungsarbeiten zu den künftigen Grundfertigkeiten anerkennen und unterstützen, die sowohl Hard Skills, wie z. B. digitale Kenntnisse, als auch Soft Skills, wie Anpassungsfähigkeit und Kommunikation, umfassen.

4. An die Sozialpartner auf Unternehmensebene

- **Förderung des sozialen Dialogs**

Auf Unternehmensebene werden die Sozialpartner aufgefordert, das Recht auf Unterrichtung und Anhörung zu fördern und umzusetzen, damit die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter an Entscheidungsprozessen teilnehmen können, die die Perspektiven und Interessen beider Parteien berücksichtigen. Im Zusammenhang mit multinationalen Unternehmen müssen die sozialen Partner die entscheidende Rolle anerkennen, die der Europäische Betriebsrat (EBR) bei der Erleichterung von Entscheidungs- und Kommunikationsprozessen spielt. Die Betonung der Notwendigkeit der Zusammenarbeit und des Informationsaustauschs zwischen dem EBR und den Unternehmensvertretern gewährleistet einen schlüssigen Ansatz bei der Entscheidungsfindung im multinationalen Kontext.

- **Berücksichtigung territorialer und unternehmensspezifischer Besonderheiten**

Bei der Untersuchung der territorialen Perspektive, insbesondere im Zusammenhang mit Transformationsprozessen, die zum Verlust von Arbeitsplätzen und zu Herausforderungen in bestimmten Regionen führen können, müssen die Sozialpartner auf Unternehmensebene anerkennen, dass es von entscheidender Bedeutung ist, regionale und territoriale Aspekte in Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen. Damit wird sichergestellt, dass bei den Entscheidungen die breiteren Auswirkungen auf Einzelpersonen und Gemeinschaften in bestimmten Gebieten berücksichtigt werden.

Die Unternehmen sind aufgerufen, die Achtung der Menschenrechte und ökologische Transformationsprozesse entlang der gesamten globalen Wertschöpfungs- und Lieferketten zu fördern. Sie müssen den Besonderheiten jedes Landes, in dem sie tätig sind, Rechnung tragen und gleichzeitig den Schutz der Menschenrechte und eine gerechte ökologische Transformation für alle gewährleisten.

Die Sozialpartner spielen ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Überwachung und Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeiter im Unternehmen. Eine zufriedene und ausgeglichene Belegschaft trägt nicht nur positiv zum Arbeitsumfeld bei, sondern beeinflusst auch den Gesamterfolg und die Produktivität des Unternehmens. Diese Konzentration auf die Mitarbeiterzufriedenheit steht im Einklang mit dem übergeordneten Ziel, einen harmonischen und funktionierenden Arbeitsplatz zu schaffen.

Die Gewerkschaften auf Unternehmensebene und die Arbeitnehmervertreter sollten sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene unterstützt werden, um sicherzustellen, dass sie in der Lage sind, sich für soziale und ökologische Schutzmaßnahmen einzusetzen.

- **Ausbildung**

Die sozialen Partner auf Unternehmensebene müssen sich für umfassende Ausbildungsprogramme einsetzen, die grüne und digitale Kompetenzen sowie die Förderung des lebenslangen Lernens umfassen und die Verantwortung des Unternehmens für die kontinuierliche Entwicklung seiner Mitarbeiter unterstreichen. Mit diesem Ansatz müssen die sozialen Partner zusammenarbeiten, um ein Lernumfeld zu schaffen, das auf die dynamischen Anforderungen der heutigen Arbeitswelt abgestimmt ist und auch darauf abzielt, den Einzelnen auf die Beschäftigungsfähigkeit vorzubereiten und damit seine Anpassungsfähigkeit an den sich wandelnden Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Förderung von Arbeitskräften, die in der Lage sind, sich verschiedenen Rollen anzupassen, ist eine wesentliche Voraussetzung für die Verringerung der potenziellen negativen Auswirkungen von Transformationsprozessen.

Da die sozialen Partner die Bedeutung von gut informierten und qualifizierten Arbeitnehmervertretern anerkennen, müssen sie auch Initiativen für deren Aus- und Weiterbildung unterstützen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Arbeitnehmervertreter mit den erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnissen ausgestattet sind, um aktiv zu den Entscheidungsprozessen im Unternehmen beizutragen und eine effektive Kommunikation und Zusammenarbeit zu fördern.

Einschlägige Definitionen

EFFEKTIVER SOZIALER DIALOG

Der soziale Dialog kann definiert werden als alle Arten von Verhandlungen, Konsultationen, gemeinsamen Aktionen oder einfach nur Informationsaustausch oder Diskussionen zwischen oder unter Vertretern von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu Fragen von gemeinsamen Interessen im Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Es kann sich um einen dreiseitigen Prozess handeln, bei dem die Regierung offiziell am Dialog teilnimmt, oder um zweiseitige Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern (bzw. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden), mit oder ohne indirekte Beteiligung der Regierung. Prozesse des sozialen Dialogs können informell oder institutionalisiert sein, und oftmals ist es eine Kombination aus beidem. Er kann auf nationaler, regionaler oder betrieblicher Ebene stattfinden, und er kann berufsübergreifend, sektorspezifisch oder eine Kombination davon sein.

Das Hauptziel des sozialen Dialogs selbst ist die Förderung der Konsensbildung und der demokratischen Beteiligung der wichtigsten Interessengruppen der Arbeitswelt. Erfolgreiche Strukturen und Prozesse des sozialen Dialogs, die die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Einklang bringen und sowohl zur wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit als auch zum sozialen Zusammenhalt beitragen, haben das Potenzial, wichtige wirtschaftliche und soziale Fragen zu lösen, eine verantwortungsvolle Staatsführung zu fördern, den sozialen und industriellen Frieden und die Stabilität zu unterstützen und den wirtschaftlichen Fortschritt voranzutreiben. (ILO; Eurofound)

BERUFLICHE AUSBILDUNG

Berufliche Bildung und Ausbildung, abgekürzt VET, manchmal auch einfach Berufsausbildung genannt, ist die Ausbildung in Fertigkeiten und die Vermittlung von Kenntnissen in Bezug auf einen bestimmten Handel, Beruf oder eine Berufung, an der die Schüler oder Arbeitnehmer teilnehmen. Sie bieten eine praxisnahe, berufsspezifische Ausbildung und können zu einer Zertifizierung, einem Diplom oder manchmal sogar zu einem Hochschulabschluss (associate's degree) führen.

Die berufliche Bildung kann an einer Bildungseinrichtung als Teil der Sekundar- oder Hochschulbildung erfolgen oder Teil der Erstausbildung während der Beschäftigung sein, z. B. als Lehrling oder als Kombination aus formaler Bildung und Lernen am Arbeitsplatz. Sie wird als berufliche Erstausbildung (IVET) bezeichnet und umfasst das Lernen im Rahmen der beruflichen Erstausbildung, in der Regel vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt, um Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben, die zu einem bestimmten Beruf oder Arbeitsplatz führen.

Im Gegensatz dazu bezieht sich die berufliche Weiterbildung auf das Lernen, das nach der Erstausbildung oder nach dem Eintritt in das Berufsleben stattfindet und das darauf abzielt, Wissen, Know-how und Fähigkeiten zu verbessern oder zu aktualisieren (Upskilling), neue Fähigkeiten für den beruflichen Aufstieg zu erwerben (Umschulung/Umschulung) und die berufliche Entwicklung zu unterstützen.

Die berufliche Bildung kann in einem breiten Spektrum von - formalen und nicht-formalen - Einrichtungen und - öffentlichen oder privaten - Sektoren stattfinden. (CEDEFOP; Europäische Kommission)