



Kompetenzen, Qualifikationen und Antizipation von Veränderungen im europäischen Stromsektor

Ein gemeinsamer Aktionsrahmen der europäischen Sozialpartner im Stromsektor

I. Einleitung

In den letzten Jahren haben sich die Aktivitäten des Europäischen Sozialdialogs im Stromsektor hauptsächlich auf die Antizipation von Veränderungen im Stromsektor konzentriert, verursacht vom Übergang zu einer CO₂-armen Wirtschaft, und insbesondere darauf, wie der Sozialdialog diesen Prozess abmildern kann.

Angesichts einiger bedeutender Herausforderungen im Hinblick darauf, Europas Energie- und Klimaziele für 2020 und darüber hinaus zu erreichen, steht der europäische Stromsektor tatsächlich an einem nie dagewesenen Scheideweg. Dieser Übergang zu einer CO₂-armen Wirtschaft impliziert einen völligen Wandel unseres Sektors, der sich stark auf die Anforderungen von Arbeitsplätzen und die Fähigkeiten auswirkt. Er macht enorme Investitionen in Stromerzeugung und -infrastrukturen erforderlich. In diesem Zusammenhang glauben wir, die europäischen Sozialpartner im Stromsektor (d. h. EURELECTRIC als Arbeitgebervertreter sowie EPSU und industriAll Europe als Arbeitnehmervertreter), fest daran, dass der Sozialdialog auf europäischer, nationaler und Unternehmensebene eine Schlüsselrolle dabei spielt, diese Veränderungen zu antizipieren und einen problemlosen Wandel unseres Sektors zu ermöglichen. In den letzten Jahren haben wir tatsächlich eine Reihe von Stellungnahmen verabschiedet – praktische Leitfäden, zur Erweiterung unseres Wissens über diese Entwicklungen und wie sie sich am besten antizipieren und abmildern lassen.

- 1. Der europäische Stromsektor hat bedeutende Veränderungen in Bezug auf Regulierung und Technologie erlebt und wird sie auch weiterhin erleben,** zum Beispiel die Entwicklung intelligenter Netze. Der Sektor hat seit Mitte der Neunzigerjahre Umstrukturierungen erlebt, darunter das In- und Outsourcen von Dienstleistungen¹.
- 2. Mehrere Entwicklungen haben sich auf den Arbeitsplatz ausgewirkt.** Insbesondere die Bedeutung der Informations- und Kommunikationstechnologie ist gewachsen. Darüber hinaus müssen wir die demografischen Veränderungen in den meisten EU-Mitgliedsstaaten ebenso berücksichtigen wie die Bedeutung eines fortlaufenden Anpassungsprozesses und das Aufkommen lernender Organisationen².

¹ Restructuring in the Electricity Industry: A Toolkit for Socially Responsible Restructuring with a Best Practice Guide, 2008; in: Datenbank zu den Texten des sozialen Dialogs, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

² **Ebd.**; *Demographic Change in the Electricity Industry in Europe. Toolkit on promoting age diversity and age management strategies*, 2008; Joint statement on lifelong learning, June 2003; in: Datenbank zu den Texten des sozialen Dialogs, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

3. **Als Sozialpartner haben wir uns um die Themen Gleichstellung und Diversität in unserem Sektor gekümmert und darum, wie sie allgemein durchgesetzt werden können.** Voraussetzungen müssen geschaffen werden, damit Frauen eine Berufslaufbahn im Sektor wählen können. Hierunter fallen auch grundsätzliche Überlegungen, wie die Vereinbarung von Arbeit und Familie sichergestellt werden kann. Einige nationale sowie multinationale europäische Unternehmen haben sich dieser Aspekte bereits in einem Tarifvertrag oder einer länderübergreifenden Vereinbarung mit den Gewerkschaften angenommen³.
4. **Die Herausforderungen der Anpassung an den Klimawandel und der Abmilderung seiner Folgen sind neuere Entwicklungen, die einen großen Einfluss auf unseren Sektor, die Unternehmen und die Beschäftigten haben⁴.**
5. **Die Entwicklung von Kompetenzen, Fähigkeiten und Qualifikationen ist Hauptsorge der europäischen Sozialpartner im Stromsektor.** Wir haben diese Themen regelmäßig angeschnitten und wir haben sie in unseren Beiträgen zu verschiedenen Konsultationen zur europäischen Energiepolitik und in unserer Stellungnahme zum lebenslangen Lernen herausgehoben⁵.

II. Weg in die Zukunft

Die Sozialpartner sind sich darüber einig, wie wichtig es ist, frühzeitig die Kompetenzen und Qualifikationen zu erkennen, die erforderlich sind, will man eine hochwertige Dienstleistung sicherstellen. Das wird auf breiter Basis anerkannt und gilt als Erfolgsfaktor der Unternehmen. Kompetenzen haben höchste Bedeutung für die Arbeitskräfte, da sie ihnen gestatten, eine Berufslaufbahn im Sektor einzuschlagen, in anderen Bereichen der Branche oder in anderen Sektoren zu arbeiten. Die Sozialpartner engagieren sich dafür, ein hohes Ausbildungs- und Qualifikationsniveau aufrechtzuerhalten, weil das gewährleistet, dass der Stromsektor sichere und hochwertige Dienstleistungen für Bürger und Unternehmen Europas erbringt. Dabei werden die verschiedenen Stadien von Bildung und Ausbildung berücksichtigt, d. h. Schulausbildung, Berufsausbildung und die persönliche Weiterbildung. Die Sozialpartner sind der Ansicht, dass gute Bildungs- und Ausbildungsstandards Schlüsselfaktoren sind, um sicherzustellen, dass Menschen gleichwertige Mitglieder der Gesellschaft sind und sich aktiv an der Gesellschaft und demokratischen Prozessen beteiligen.

- ➔ Wir bestätigen die Aufgabe des Sozialdialogs aufgrund eines gemeinsamen Interesses daran, Kompetenzen und Lernbedingungen für Arbeitnehmer in der Stromindustrie zu entwickeln. Als Sozialpartner unterstreichen wir, dass hieran auf allen Ebenen gearbeitet werden muss – von der lokalen Ebene bzw. vom Arbeitsplatz über den Sektor bis zur nationalen und europäischen Ebene.

³ *Equal opportunities and diversity toolkit / Best Practice Guide, 2006*; in: Datenbank zu den Texten des sozialen Dialogs, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

⁴ *Climate Change, Employment Impact and Just Employment Transition Principles for the European Electricity Sector – Study and toolkit, 2010*; in: Datenbank zu den Texten des sozialen Dialogs, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

⁵ *Energy Roadmap 2050 – Consultation of DG Energy, 2011; Security and safety in the nuclear industry, 2011*; in: Datenbank zu den Texten des sozialen Dialogs, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

- Wir sind hervorragend darin, je nach Bedarf gemeinsam auf nationaler, sektoraler oder Unternehmensebene konkrete Lösungen zu finden. Lebenslanges Lernen ist ein individueller und gemeinsamer Ansatz auf Unternehmens- oder Sektorebene, der hilft, ein attraktives Arbeits- und Lernumfeld in unserem Sektor zu schaffen.
- Um das Optimum erreichen zu können, muss ein Lernumfeld gefördert werden. Die Schlüsselemente werden sein: Zugang zu Information für Mitarbeiter und Gewährleistung, dass sie die Anleitung und die Unterstützung erhalten, die ihnen gestatten, ihre Fähigkeiten und ihre Bildung zu verbessern.
- Behörden sollten dazu beitragen, die Voraussetzungen für gute Bildung zu schaffen, indem sie die allgemeinen und beruflichen Bildungseinrichtungen fördern und stimulieren. Eine gute allgemeine und berufliche Bildung muss für alle in der Gesellschaft offen und zugänglich sein. Die Einbeziehung der Sozialpartner ist entscheidend dafür, ein starkes Band zwischen Arbeitsmarkt und Bildungssystem zu schmieden, wie es auch der Strategische Rahmen der EU auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung für 2020 vorsieht. Die Behörden sollten mit den Sozialpartnern aktiv zusammenarbeiten und vom Stromsektor die Nutzung des europäischen Sozialfonds und anderer Strukturfonds einbeziehen, um die allgemeine und berufliche Bildung zu verbessern.
- Wir sind uns über die Notwendigkeit der Anerkennung und Validierung von Kompetenzen einig. Sie müssen auf eine transparente Weise erfolgen und den Transfer von Kompetenzen und übertragbare Qualifikationen zulassen. Es ist die Aufgabe der nationalen Sozialpartner, festzustellen, welche Institution eingebunden werden sollte und wie ein Zeugnis ausgestellt werden sollte.

Als europäische Sozialpartner im Stromsektor haben wir ein besonderes Interesse daran, ein gemeinsames Verständnis und einen Überblick über die Herausforderungen, vor denen der Sektor steht, zu entwickeln, um die Behörden und den Bildungssektor über die Qualifikationen und Kompetenzen zu informieren, die von den zukünftigen Mitarbeitern unseres Sektors erwartet werden. Auf europäischer Ebene arbeiten wir zusammen an einem Projekt, um die vorhandenen Fähigkeiten, Qualifikationen und Arbeitsmarktforschungsinstitutionen ins Bild zu bringen. In naher Zukunft werden wir die Ergebnisse dieses laufenden Projekts untersuchen. Die Sozialpartner wollen auch auf die Probleme und Sorgen aufmerksam machen, die es im Zusammenhang damit gibt, junge Menschen für den Stromsektor zu gewinnen, aber auch damit, ältere Arbeitnehmer in Beschäftigung zu halten. Während in einigen Ländern die Umstrukturierungsprozesse andauern, gibt es im Allgemeinen viele Entwicklungen, die zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen, zum Beispiel intelligente Netze, Energieeffizienzmaßnahmen und die schnelle Expansion des Sektors der erneuerbaren Energien. Es ist daher entscheidend, sicherzustellen, dass junge Menschen eine angemessene Ausbildung erhalten, sodass ihre Qualifikation den von der Industrie benötigten Kompetenzen entspricht, aber auch, dass wir ältere Arbeitnehmer schulen, um ihre Kompetenzen auf den neuesten Stand zu bringen, sodass sie länger beschäftigt bleiben können. Darüber hinaus denken wir, dass dieses Thema in einem breiteren Rahmen diskutiert werden sollte. Das bedeutet, dass wir Altersmanagement als Intergenerationen-Problem betrachten, bei dem alle Altersgruppen betrachtet werden sollten. Sozialpartner sollten eng in die Ausarbeitung konkreter Maßnahmen auf Unternehmensebene eingebunden werden, um einen Wissens- oder Kompetenztransfer einzuführen.

- ➔ Als Sozialpartner engagieren wir uns dafür, dass auch junge Arbeitskräfte Stellen im Stromsektor finden. Die anhaltende hohe Jugendarbeitslosigkeit macht uns besorgt. Sie schadet unseren Gesellschaften. Wir unterstützen die Aufmerksamkeit, die die Europäische Kommission der Jugendarbeitslosigkeit in ihrer Mitteilung *Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten*⁶ schenkt, und wir begrüßen die Anhörung der Sozialpartner in Bezug auf die *Entwicklung eines Qualitätsrahmens für Praktika*⁷.
- ➔ Wir verpflichten uns, die oben definierten Probleme auf nationaler und europäischer Ebene anzugehen. Diese gemeinsame Stellungnahme stellt einen konkreten Beitrag zum Fortschritt dar.
- ➔ Mehr und mehr Unternehmen zielen darauf ab, Kompetenzpläne für Einzelpersonen zu entwickeln. Wir betrachten es als Aufgabe der Arbeitnehmervertreter (mit der Fähigkeit, dem Einzelnen beizustehen), Arbeitnehmern zu helfen, beschäftigt zu bleiben. Ein interessantes Beispiel sind die Lernvertreter in Großbritannien, während unter anderen Umständen Lernkonten eingerichtet wurden, um Raum für Weiterbildung für eine persönliche Entwicklung zu schaffen.⁸

III. Gebiete, auf denen die nationalen und europäischen Sozialpartner in den kommenden Jahren aktiv werden und sich engagieren

Wir, die europäischen Sozialpartner im Stromsektor (EURELECTRIC, EPSU und industriAll Europe), sind uns einig, dass innerhalb von drei Jahren die folgenden Themen Vorrang haben und auf nationaler und/oder Unternehmensebene behandelt werden sollten – je nachdem, wo das besser möglich ist.

- **Antizipierung** von Veränderungen im Stromsektor ist ein wichtiges Thema für Arbeitgeber und Gewerkschaften. Die Verminderung von Emissionen und die Anpassung an die **globale Erwärmung und den Klimawandel** sind wichtige Triebfedern für Veränderungen in unserer Industrie. Damit haben wir uns nicht nur in unserer gemeinsamen Studie über die Auswirkungen des Übergangs zu einer CO₂-armen Wirtschaft auf Beschäftigung und Fähigkeiten befasst, sondern auch in unserer Antwort auf die Anhörung der Europäischen Kommission zu ihrem Energiefahrplan 2050, in dem die Kommission vorgeschlagen hat, den Stromsektor zu einer beträchtlichen Kohlenstoffreduzierung um 96–99 % bis zum Jahr 2050 zu veranlassen.

Unsere Verpflichtungen:

Die Mitglieder von EURELECTRIC, EPSU und industriAll Europe verpflichten sich, gemeinsam die Auswirkungen des Übergangs zu einer CO₂-armen Wirtschaft auf den Stromsektor, die Unternehmen und die Arbeitsplätze in unseren Ländern zu diskutieren. Über diese Diskussionen und die gegebenenfalls durchgeführten Follow-up-Aktionen, insbesondere im Hinblick auf die berufliche

⁶ Siehe: *Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten*, in: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0173:FIN:DE:PDF>

⁷ See: *Towards a quality framework of traineeships*, in: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2012:0407:FIN:EN:PDF>

⁸ See: <http://www.unionlearn.org.uk/about-unionlearn/who-we-are>.

Bildung auf nationaler und Unternehmensebene, berichten sie dem Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog in der europäischen Elektrizitätswirtschaft

- **Die allgemeine Durchsetzung der Gleichstellung** (keine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Herkunft usw.) wurde als Frage von strategischer Bedeutung für Unternehmen anerkannt und ist ein wichtiges Thema für Arbeitgeber und Gewerkschaften.

Unsere Verpflichtungen:

Die Mitglieder von EURELECTRIC, EPSU und industriAll Europe verpflichten sich, gemeinsam zu diskutieren, wie die Prozesse der beruflichen Bildung und der Personalsuche bei den Stromerzeugern bewertet werden können, um sicherzustellen, dass alle Beschäftigten gleiche Chancen auf berufliche Bildung und eine gleichwertige Anerkennung der erworbenen Qualifikationen erhalten. Über die Ergebnisse dieser Diskussionen und die gegebenenfalls durchgeführten Follow-up-Aktionen berichten sie dem Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog in der europäischen Elektrizitätswirtschaft. Das von den europäischen Sozialpartnern entwickelte Toolkit bietet Richtlinien für diese Diskussionen.⁹

- Zu gewährleisten, dass **junge Arbeitnehmer** Arbeit im Stromsektor suchen, ist entscheidend für die Zukunft unserer Industrie. In unserer gemeinsamen Stellungnahme zum lebenslangen Lernen haben wir uns dazu verpflichtet, die Anzahl der Lehrstellen in den Unternehmen im Hinblick darauf zu erhöhen, dass diese jungen Arbeitnehmer in unserem Sektor eine Vollzeitbeschäftigung finden¹⁰. **Die Umschulung älterer Arbeitnehmer** ist eine bleibende Herausforderung und wurde im von uns entwickelten gemeinsamen Toolkit zur Förderung von Strategien für eine nach Altersklassen differenzierte Belegschaft und für Altersmanagement berücksichtigt¹¹. Dieses Toolkit enthält einen umfassenden 10-Stufenplan.
- Sicherzustellen, dass Arbeitnehmer eine Stelle innerhalb der EU annehmen können, die ihren Qualifikationen entspricht, ist eines der Ziele der EU-Strategie 2020¹² und der darauf beruhenden Mitteilung „New skills for new jobs“¹³. Daraus folgt auch für den Stromsektor, dass es entscheidend ist, dass Standards der beruflichen Bildung und Zeugnisse gegenseitig

⁹ Equal opportunities and diversity toolkit / Best Practice Guide, 2006; in: Datenbank zu den Texten des sozialen Dialogs, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

¹⁰ *Joint statement on lifelong learning*, June 2003, in: Datenbank zu den Texten des sozialen Dialogs, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

¹¹ Demographic Change in the Electricity Industry in Europe. Toolkit on promoting age diversity and age management strategies, 2008; *Joint statement on lifelong learning*, Juni 2003; in: Datenbank zu den Texten des sozialen Dialogs, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

¹² Siehe: Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, März 2010: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:DE:PDF>

¹³ See: *An Agenda for new skills and new jobs: A contribution towards full employment*, November 2010: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:EN:PDF>

anerkannt werden. Dieses Thema hat die Kommission in ihrem Grünbuch *Überarbeitung der Richtlinie über Berufsqualifikationen* ¹⁴.

Unsere Verpflichtungen:

Die Mitglieder von EURELECTRIC, EPSU und industriAll Europe unterstützen die Idee einer **Jugendgarantie** ¹⁵, die jetzt auf EU-Ebene erwogen wird, und werden gemeinsam darüber diskutieren, wie sie die Anzahl junger Arbeitnehmer erhöhen können, die ihre berufliche Ausbildung im Stromsektor erhalten.

Sie verpflichten sich, die Möglichkeiten einer europäischen Jugendinitiative im Stromsektor zu untersuchen, um dazu beizutragen, jungen Arbeitnehmern bis 2020 eine gewisse Studienzeit oder berufliche Ausbildungszeit im Ausland (Praktika inbegriffen) zu ermöglichen.

EURELECTRIC, EPSU und industriAll Europe verpflichten sich zu folgenden Schritten: Anregen ihrer Mitglieder zur gemeinsamen Diskussion des 10-Stufenplans, wie er im Sozialpartner-Toolkit zur Förderung von Strategien für eine nach Altersklassen differenzierte Belegschaft und für Altersmanagement entwickelt wurde; Umschulung älterer Arbeitnehmer je nach Bedarf auf nationaler, sektoraler oder Unternehmensebene; Information der europäischen Sozialpartner im Stromsektor über die eventuell von ihnen getroffenen Maßnahmen.

Über diese Diskussionen und die gegebenenfalls durchgeführten Follow-up-Aktionen berichten sie dem Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog in der europäischen Elektrizitätswirtschaft.

IV. Follow-up

Dieser Text verpflichtet die Mitglieder von EURELECTRIC und Partner von EPSU/industriAll Europe.

Die Mitglieder von EURELECTRIC, EPSU und industriAll Europe verpflichten sich, diesen gemeinsamen Aktionsrahmen sorgfältig zu prüfen, Diskussionen über die drei vorrangigen Sachgebiete je nach Bedarf auf nationaler, sektoraler oder Unternehmensebene zu führen und dem Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog in der europäischen Elektrizitätswirtschaft über diese Diskussionen und die eventuellen Follow-up-Aktionen zu berichten, die infolge dieses gemeinsamen Aktionsrahmens umgesetzt wurden. Konkret wird vereinbart:

¹⁴ In ihrem Grünbuch sagt die Kommission: „Seit langem herrscht Einigkeit darüber, dass restriktive Regelungen in Bezug auf Berufsqualifikationen sich auf die Mobilität ebenso hemmend auswirken wie die Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit. So wurde die Anerkennung von Qualifikationen, die in einem anderen Mitgliedstaat erworben wurden, ein wesentlicher Baustein des Binnenmarktes. [...] Aufwändige und unklare Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen wurden als eines der Haupthindernisse genannt, denen die EU-Bürger bei der grenzüberschreitenden Ausübung ihrer Rechte aus den EU-Rechtsvorschriften noch tagtäglich begegnen.“ *Grünbuch – Überarbeitung der Richtlinie über Berufsqualifikationen*, Juni 2011: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0367:FIN:de:PDF>

¹⁵ Siehe: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=1731&furtherNews=yes>

Unsere Verpflichtungen:

Die Mitglieder von EURELECTRIC, EPSU und industriAll Europe werden diesen Text und seinen Follow-up sowie ihre mögliche praktische Umsetzung diskutieren. Diese Diskussionen können je nach Vorgehensweise formell oder informell sein. Ebenso können sie vereinbaren, verschiedene Elemente dieses Texts an unterschiedlichen Orten zu diskutieren.

- Innerhalb von sechs Monaten nach Verabschiedung dieses Texts werden die Mitglieder von EURELECTRIC, EPSU und industriAll Europe die Sekretariate der europäischen Organisationen über die bisher erzielten Fortschritte informieren.

Die Mitglieder von EURELECTRIC, EPSU und industriAll Europe werden dem Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog in der europäischen Elektrizitätswirtschaft einen Jahresbericht über die Ergebnisse der Diskussionen, die potenzielle Umsetzung und beste Praktiken bezüglich der Prioritäten dieser Stellungnahme übergeben.

- Nach drei Jahren werden die europäischen Sozialpartner im Stromsektor (EURELECTRIC, EPSU und industriAll Europe) den Text für eine allgemeine Bewertung und angemessene Überprüfung und Nachbearbeitung beurteilen.

- Die Mitglieder von EURELECTRIC, EPSU und industriAll Europe ermutigen die Mitglieder entsprechender nationaler Institutionen, ebenfalls die Stellungnahme zu diskutieren und umzusetzen, um einen durchgängigen Ansatz in der europäischen Stromindustrie zu gewährleisten.

Verabschiedet in Brüssel am 15. März 2013



Jan Ruden (EPSU)

Stellv. Vorsitzender des Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog in der europäischen Elektrizitätswirtschaft

Emanuela Preiti (Eurelectric)

Stellv. Vorsitzende des Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog in der europäischen Elektrizitätswirtschaft

Bernd Frieg (industriAll Europe)

Vorsitzender des Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog in der europäischen Elektrizitätswirtschaft