

creative
skills
europe

Europäische Plattform für Beschäftigung
und Ausbildung im audiovisuellen Sektor
und in der darstellenden Kunst

FRUCHTBARE ZUSAMMENARBEIT ZUGANG ZU AUSBILDUNG IM RAHMEN DES SOZIALEN DIALOGS

Beispiele für Initiativen der Sozialpartner
zur Unterstützung von Fähigkeiten
und Karriereentwicklung in den
europäischen Kreativsektoren



Die Creative Skills Europe Serie

5 zielgerichtete Veröffentlichungen, die Unternehmen und Fachleute aus den europäischen Kreativsektoren dazu inspirieren, sich an Schulungen zu beteiligen und maßgeschneiderte Lösungen für Kompetenzentwicklung und Karrieremanagement zu schaffen.

- **Einen Schritt voraus - Ausbildung für Innovation**
Bewährte Verfahren aus ganz Europa für die Kompetenzentwicklung zur Unterstützung des Strukturwandels in den Kreativsektoren
- **Eine sichere Sache - Schulungen und Personalentwicklung**
Eine Toolbox für die Entwicklung von HR-Lösungen zur Unterstützung von Qualifikationsinvestitionen im Kreativsektor
- **Es ist eine Neue Welt - Schulungen im und für das digitale Zeitalter**
Beispiele für erfolgreiche Schulungsprogramme und Tools für Kreativfachleute im digitalen Umfeld
- **Kräfte bündeln - Finanzierung unseres Schulungsbedarfs**
Empfehlungen für die Entwicklung von Finanzierungsprogrammen für Schulungen im Kreativsektor
- **Erfolgreiche Kooperationen - Zugang zu Schulung durch den sozialen Dialog**
Beispiele für Initiativen der Sozialpartner zur Förderung von Fähigkeiten und der beruflichen Entwicklung in den europäischen Kreativsektoren

Publications prepared by Daphne Tepper, Project Director, Creative Skills Europe

Layout: Laurence Dierickx

Veröffentlicht im März 2019

*Dieses Projekt wird von der Europäischen Kommission unterstützt.
Diese Veröffentlichung spiegelt nur die Ansichten der Autoren
wider und die Kommission kann nicht für die Verwendung der
darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.*



Vorwort

Die Ausstattung der Fachkräfte mit den richtigen Fähigkeiten für aktuelle und zukünftige Herausforderungen ist sowohl für den Fortbestand von Unternehmen als auch für die Sicherung der individuellen Karrieren entscheidend.

Auf europäischer und nationaler Ebene wurde die Kompetenzentwicklung in den Mittelpunkt der politischen Strategien gestellt, um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und die Qualität und Wettbewerbsfähigkeit unserer Volkswirtschaften zu gewährleisten.

Berufsausbildungspläne sind jedoch komplexe Handlungsfelder, die die Einbeziehung einer Vielzahl von Interessengruppen und ein ständiges Bewusstsein für die Entwicklungen und Bedürfnisse vor Ort erfordern.

Creative Skills Europe, die Europäische Plattform für Beschäftigung und Ausbildung im audiovisuellen Sektor und in der darstellenden Kunst ist ein Projekt, das darauf abzielt, Informationen zu sammeln und Instrumente zu entwickeln, die dem Sektor helfen, seine Fähigkeiten an die Gegebenheiten des jeweiligen Bereichs anzupassen.

Creative Skills Europe wird von einer Partnerschaft europäischer Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und nationaler Kompetenzgremien geleitet und stützt sich auf die Erkenntnisse des Sektors in Bezug auf seine Entwicklungen und Bedürfnisse. Dabei ging es darum, nationale und europäische Synergien zu schaffen und neue Arten von Maßnahmen sowohl auf Unternehmensebene als auch kollektiv auf Sektorebene anzuregen. Ziel war es, die Diskussionen über den sich entwickelnden Qualifikationsbedarf in unseren Sektoren zu steuern und Initiativen zu fördern, um diesen Bedürfnissen gerecht zu werden.

Nach einer ersten Phase der Aktivitäten (2014-2016), die zur Ermittlung von Schlüsselrends führte, die sich auf Fähigkeiten und Kompetenzen in unseren Sektoren auswirken, wurde beschlossen, die Zusammenarbeit aus der Perspektive des konkreten Bedarfs in diesem Bereich fortzusetzen.

In den Jahren 2017-2018 wurden in verschiedenen europäischen Städten vier thematische Workshops zu den Themen Innovation, Personalmanagement, das digitale Umfeld und die Rolle des sozialen Dialogs organisiert.

Während dieser Begegnungen wurden verfügbare Informationen über unsere Arbeitsmärkte ausgetauscht, qualitative Analysen zu wichtigen Trends durchgeführt und bewährte Verfahren für Kompetenzlösungen von Interessenvertretern aus Ausbildungs- und Schulungseinrichtungen, Institutionen und Industrievertretern vorgestellt.

Die wichtigsten Ergebnisse dieses Austauschs werden in dieser Publikationsreihe vorgestellt.

Zugang zu Ausbildung: eine Priorität für alle

Die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung, die sich auf die Entwicklung des Kultur- und Kreativsektors, auf die Beschäftigungsmöglichkeiten und auf die individuellen Karrieren auswirkt, steht im Mittelpunkt der Anliegen des sozialen Dialogs.

Sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerverbände haben ein großes Interesse daran, dass die Fachleute in diesem Sektor in ihrem Berufsleben zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Fähigkeiten erwerben.

Da der audiovisuelle Sektor und die darstellenden Künste von der Globalisierung und Digitalisierung betroffen sind, die fast alle Berufe ihrer Belegschaft beeinflussen, ist die Entwicklung von Kompetenzen für alle Arten von Unternehmen und Organisationen zu einer Notwendigkeit geworden.

Der Zugang zu Schulungen ist auch eine wichtige Voraussetzung für die Absicherung individueller Karrieren, die möglicherweise mit projektbezogenen Engagements außerhalb der traditionellen Beschäftigungsverhältnisse (Selbstständigkeit, Freiberufler usw.) vertraut sind.

Während sich der Sektor im Wandel befindet, brauchen Fachleute die Fähigkeit, sich „neu zu erfinden“, von einem Beruf zum anderen zu wechseln oder ihr Kompetenzportfolio zu erweitern, um sich an neue Realitäten und/oder Rollen anzupassen oder ihren Lebensunterhalt zu verdienen, wenn ein Beruf nicht ausreicht.

Da ein großer Teil der Fachleute im Kultur- und Kreativsektor im Laufe einer Karriere den Arbeitgeber häufig wechseln kann, müssen Kompetenzlösungen auf individueller Ebene, auf Unternehmensebene und auf Branchenebene diskutiert werden.

In der gesamten Europäischen Union wurde Arbeitgebern und Gewerkschaften eine strategische Rolle bei der Erprobung und/oder Durchführung von beruflichen Schulungsmaßnahmen zugeteilt.

Die Sozialpartner sind im Allgemeinen eng an Ausbildungsprogrammen beteiligt und spielen bei der Förderung und Entwicklung von Lehrstellen eine Schlüsselrolle.

In einer begrenzten Anzahl von Ländern wurden sektorspezifische Gremien (Qualifikationsräte, Ausbildungsfonds, Beobachtungsstellen usw.) geschaffen. Sie überwachen die Entwicklungen des Sektors, führen laufende Diskussionen zwischen den wichtigsten Interessengruppen und initiieren Kompetenzlösungen, die den Bedürfnissen des Sektors entsprechen.

Sie sind auch privilegierte Treffpunkte zwischen der Branche und Schulungseinrichtungen und wichtige Informationsquellen für die breite Öffentlichkeit über Karriereperspektiven in der Kreativ- und Kulturwirtschaft.

Finanziert durch Abgaben, Arbeitgeberbeiträge, Schulungsanbieter und/oder öffentliche Mittel, von unterschiedlicher Größe und mit unterschiedlichen Zielen, je nach nationalem Kontext, gibt es sehr interessante Modelle auf Sektorebene für das Engagement in Bezug auf Beschäftigung und Schulungsmaßnahmen.

Kompetenzlösungen: Inspirationen aus ganz Europa

Das französische Modell: sektorübergreifende Gesetzgebung und ein wichtiges Engagement der Sozialpartner auf Sektorebene

In Frankreich basiert das System der Berufsausbildung auf einer in den 1970er Jahren verabschiedeten Gesetzgebung. Die jüngste Reform, die durch die Verabschiedung des Gesetzes zur „Wahlfreiheit bei der beruflichen Zukunft“ im September 2018 in Gang gesetzt wurde, wird derzeit umgesetzt. Sie wird die institutionelle Landschaft sowie die Finanzierungsmechanismen und deren Zugänglichkeit grundlegend verändern.

In Frankreich werden jedes Jahr fast 32 Milliarden Euro für Berufsausbildung aufgewendet. Eine der Finanzierungsquellen (14,3 Milliarden) stammt aus einem Pflichtbeitrag der Arbeitgeber (0,55 % der Gesamtlohnsumme bei Unternehmen mit weniger als 11 Beschäftigten und 1 % der Gesamtlohnsumme bei größeren Unternehmen) und aus einer Lehrlingssteuer (0,68 % der Gesamtlohnsumme für die betroffenen Unternehmen). Im neuen System werden beide Beiträge zu einem einzigen Beitrag zusammengeführt, der von URSSAF zentral erhoben wird (die bereits Sozialversicherungsbeiträge erhebt), bevor sie an eine neu geschaffene sektorübergreifende Stelle (France Compétences) und anschließend an „Betreiber der Kompetenzen“ verteilt werden, die jeweils eine Reihe von Wirtschaftssektoren abdecken. Zusätzlich zu den gesetzlichen Pflichtbeiträgen leisten die Unternehmen auch freiwillige Beiträge, um ihre jährlich erstellten Ausbildungspläne ihren Bedürfnissen entsprechend abzuschließen. Anschließend übertragen sie ihren Beitrag an ihren „Betreiber der Kompetenzen“. Die Sozialpartner des Sektors können auch Vereinbarungen treffen, die konventionelle Beiträge vorsehen. Ziel ist es, gemeinsame Schulungspläne zu erstellen und auf die ermittelten Schulungsprioritäten zu reagieren. Der Staat und die Regionen beteiligen sich auch an der Finanzierung der Berufsausbildung.

Für den Kultur- und Kreativsektor wird das sektorale Organ auch weiterhin nach der Reform AFDAS (mit einem erweiterten Portfolio) sein. AFDAS, das von den Sozialpartnern geleitet wird, verwaltet seit Jahrzehnten die Schulungsrechte und -programme des Sektors. Sie war entscheidend für die Förderung der sektorübergreifenden Programme und die Entwicklung sektorspezifischer Instrumente. Die Zukunft einiger dieser Instrumente ist noch ungewiss, aber das Angebot an Dienstleistungen und Leitlinien für Unternehmen und Fachleute wird beibehalten. Nach dem neuen Gesetz wird die Rolle der Sozialpartner im Lehrlingsystem gestärkt.

Auf politischer Ebene sind der CPNEF SV und der CPNEF AV (Nationale Ausschüsse für Beschäftigung und Ausbildung in der darstellenden Kunst und dem audiovisuellen Sektor) für die Ermittlung des Beschäftigungsbedarfs und die Entwicklung der Kompetenzen zuständig, um Lösungen vorzuschlagen und das Angebot der Erstausbildung und Weiterbildung anzupassen. Um diese Aufgaben zu erfüllen, veröffentlichen sie Leitfäden für die Berufe der Sektoren, statistische Dashboards, prospektive Studien usw.

Auf Unternehmensebene sind Organisationen mit 300 oder mehr Beschäftigten verpflichtet, mindestens einmal alle drei Jahre Verhandlungen mit den Gewerkschaften über die vorausschauende Planung von Beschäftigung und Qualifikationen (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - GPEC) aufzunehmen. Die Verpflichtung besteht darin, zu verhandeln, aber nicht unbedingt eine Vereinbarung zu erzielen. Unternehmen mit weniger als 300 Mitarbeitern können natürlich auch solche Verhandlungen führen, wenn sie es wünschen.

Ziel einer GPEC-Vereinbarung ist es, die sozioökonomischen, technologischen oder organisatorischen Entwicklungen des Unternehmens zu antizipieren und die Kompetenzen seiner Mitarbeiter an diese Veränderungen anzupassen. So hat beispielsweise der französische öffentlich-rechtliche Sender France Télévisions ein GPEC-Abkommen ausgehandelt und angenommen. Das Dokument enthält eine Kartierung der festen Berufe im Unternehmen, eine Projektion der erwarteten Transformationen im Zeitraum 2017-2020 und eine Strategie zur Begleitung dieser Transformationen.

Um mehr zu erfahren:

<https://www.afdas.com/>

<https://www.cpnefsv.org/>

<http://www.cpnef-av.fr/>

Das belgische Modell: Tarifverträge werden durch öffentliche Gelder ergänzt

In Belgien sehen die Tarifverträge in den Bereichen darstellende Kunst, audiovisuelle Medien und Filmproduktion die Erhebung von Arbeitgeberbeiträgen (0,10% der Gesamtlohnsumme) für die Beschäftigung und Schulung von „Risikogruppen“ vor. Zu diesen „Risikogruppen“ gehören Fachleute, deren Arbeitsplätze sich verändern oder von der Technik beeinflusst werden, junge Arbeitssuchende, ältere Arbeitnehmer usw.

Diese Beiträge werden von mediarte.be für den audiovisuellen Sektor und die Filmproduktion in Belgien und vom Sociaal Fonds Podiumkunsten für den Bereich der darstellenden Künste und Musik in der Flämischen Gemeinschaft verwaltet und weiterverteilt. Beide Organisationen werden von Sozialpartnern geleitet.

Zusätzlich zu der Durchführung und Finanzierung von Schulungsmaßnahmen haben mediarte.be und der Sociaal Fonds Podiumkunsten ein Portfolio an Aktivitäten (Karrierecoaching, Sicherheit und Wohlbefinden, Vielfalt usw.) entwickelt, die durch allgemeine Programme oder durch spezifische Vereinbarungen mit öffentlichen Einrichtungen finanziert werden.

Um mehr zu erfahren:

<https://podiumkunsten.be>

<https://www.mediarte.be>

The British model: industry-led organisations and solid partnerships

Im Vereinigten Königreich konzentrieren sich zwei Organisationen auf den Qualifikationsbedarf des Kultur- und Kreativsektors: Creative & Cultural Skills (Handwerk, Kulturerbe, Design, Literatur, Musik, darstellende Kunst und bildende Kunst) und ScreenSkills (Animation, Film, Spiele, Fernsehen, VFX und immersive Technologie). Beide Organisationen arbeiten eng mit Arbeitgebern, Gewerkschaften und anderen Interessengruppen zusammen.

Creative & Cultural Skills bietet Möglichkeiten, in der Kreativwirtschaft zu arbeiten und zu lernen. Als unabhängige Wohltätigkeitsorganisation bietet sie berufliche Orientierung und Beratung, fördert Lehrlingsausbildungen, und bietet über ihr Netzwerk der National Skills Academy, das aus Industrie- und Ausbildungsunterstützern besteht, Aktivitäten für junge Menschen an. Seit 2008 hat Creative & Cultural Skills über 7.000 kreative Lehrstellen geschaffen und über 5 Millionen Menschen beruflich beraten.

ScreenSkills bietet Einblicke, Karriereentwicklung und andere Möglichkeiten, um die qualifizierten und integrativen Arbeitskräfte des Bildschirmsektors zu fördern und zu erhalten.

Zu ihren Aufgaben gehören:

- (1)** Ermittlung von aktuellen und zukünftigen Qualifikationslücken in der gesamten Branche und im ganzen Land, um eine Faktengrundlage für Investitionen in Qualifikationen zu schaffen;
- (2)** Bereitstellung von Karriereinformationen;
- (3)** Erfassung und Qualitätskennzeichnung beruflicher Wege zur Verbesserung der Einstiegsvielfalt und Arbeitsbereitschaft;
- (4)** Unterstützung der Entwicklung in jeder Phase einer beruflichen Laufbahn im Bereich Bildschirm, einschließlich Mentoring und Stipendien.

Neben der Unterstützung durch freiwillige Beiträge der Industrie wird sie durch das BFI unterstützt, das Nationallotteriefonds vergibt, um das Programm Future Film Skills des BFI durchzuführen. ScreenSkills erhält auch Finanzierungsmittel vom Arts Council England, um Fachwissen und bewährte Verfahren vom Bildschirm an andere Teile der Kreativwirtschaft weiterzugeben.

Initiativen wie die Theatre Workforce Review und die Workforce Development Strategy des UK Theatre und der Society of London Theatre, oder das Digital Learning Centre for Creative Freelances der Federation of Entertainment Unions (Gewerkschaftsverband der Unterhaltungsindustrie) sind weitere gute Beispiele für mögliche Rollen und Einfluss von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden im Bereich der Qualifikationsbedarfsanalysen und der Berufsausbildung.

Um mehr zu erfahren:

<https://ccskills.org.uk/>

<https://www.screenskills.com/>

<https://uktheatre.org/>

<https://www.feutraining.org/>

Takeaways und der Weg nach vorne

1. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sind wichtige Akteure bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung

Aufgrund ihrer Verbindung zu dem Bereich, ihres Einblicks in die wichtigsten Trends, die den Sektor betreffen, und ihrer Fähigkeit, Qualifikationslösungen umzusetzen und zu fördern, engagieren sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in ganz Europa für Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung.

Sie werden gebeten, sich in die Lehrpläne der Erstausbildung einzubringen und aktive Mitgestalter der beruflichen Ausbildungsprogramme zu sein. Sie werden aufgefordert, sich aktiv an der Entwicklung von Lehrstellen oder Praktika zu beteiligen und ihren Mitarbeitern Möglichkeiten zur Weiterbildung zu bieten.

2. Initiativen der Sozialpartner in Bezug auf Schulungen können formal gesetzlich anerkannt oder in Tarifverträgen ausgehandelt werden

In manchen Ländern, wie beispielsweise Frankreich, wird die Rolle der Sozialpartner bei der Kompetenzentwicklung und dem lebenslangen Lernen durch ein allgemeines Gesetz geregelt, das durch Vereinbarungen ergänzt wird, die auf Sektorebene ausgehandelt werden.

In anderen Ländern, wie beispielsweise Belgien, sehen Tarifverträge die Finanzierung laufender Fortbildungsmaßnahmen durch Beiträge der Arbeitgeber vor, die von den Sozialpartnern geleiteten Kompetenzgremien verwaltet und neu verteilt werden.

Im Vereinigten Königreich tragen Arbeitgeber aus dem audiovisuellen Sektor zu den Qualifikationsfonds bei, die von der Branche freiwillig vereinbart oder zum Zeitpunkt der Einführung einer Steuererleichterung ausgehandelt wurden.

In der gesamten Europäischen Union sind die Lehrstellensysteme durch die Einbeziehung der Sozialpartner in ihre Verwaltung und Umsetzung gekennzeichnet.

3. Ad-hoc-Initiativen und Partnerschaften können auch auf spezifische Bedürfnisse zugeschnitten werden

Außerhalb formaler Vereinbarungen können Initiativen, die von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden gemeinsam oder getrennt entwickelt werden, um auf kurzfristige Bedürfnisse zu reagieren, ebenfalls großen Auswirkungen haben und interessante Testgründe für weitere Maßnahmen sein.

Insbesondere auf lokaler Ebene sind Partnerschaften von entscheidender Bedeutung, um Synergien zu schaffen und Ressourcen zu bündeln.

Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden kann auch zu einer besseren Nutzung des Schulungsangebots, zu relevanteren Schulungsmaßnahmen und zu Initiativen führen, die sowohl den Bedürfnissen des Unternehmens als auch den individuellen Karrieren Rechnung tragen.

4. Die Zusammenarbeit auf Unternehmensebene kann auch wichtig sein, um den Zugang zu Schulungen zu verbessern

Gespräche zwischen der Unternehmensleitung und Arbeitnehmern auf Unternehmensebene über die Kompetenzentwicklung sind letztlich sehr wichtig, um sicherzustellen, dass:

- (1) individuelle Schulungsrechte, sofern vorhanden, respektiert werden;
- (2) obligatorische Schulungsprogramme durchgeführt werden (z.B. im Bereich Gesundheit und Sicherheit);
- (3) Arbeitnehmer im Laufe ihrer Karriere begleitet werden;
- (4) und der Schulungsbedarf des Unternehmens anerkannt und berücksichtigt wird.

Solche Diskussionen können in einem mehr oder weniger formellen Umfeld stattfinden, aber unabhängig von dem gewählten Format werden Kooperationen zwischen der Unternehmensleitung und den Gewerkschaften ein wesentliches Element sein, um die Schulungen im audiovisuellen Sektor und in der darstellenden Kunst weiter zu vertiefen und Möglichkeiten anzubieten, die sowohl relevant als auch für die Fachleute in diesen Bereichen zugänglich sind.

Creative Skills Europe, die Europäische Plattform für Beschäftigung und Ausbildung im audiovisuellen Sektor und in der darstellenden Kunst, ist ein gemeinsames Projekt, das von den Sozialpartnern der Ausschüsse für den sozialen Dialog der EU im audiovisuellen Sektor und in der darstellenden Kunst durchgeführt wird:

- CEPI - Europäische Vereinigung unabhängiger Produzenten
- UER (Union der Europäischen Rundfunkorganisationen)
- EJF - Europäische Journalistenföderation
- EURO-MEI - UNI Europa Medien und Unterhaltung
- FIA – Internationaler Schauspielerverband
- FIM – Internationale Musikerföderation
- Pearle* - Europäische Liga der Arbeitgeberverbände der darstellenden Kunst

Creative Skills Europe profitiert auch von der Unterstützung und dem Fachwissen folgender nationaler Organisationen:

- mediarte.be, Fonds Social du Secteur Audiovisuel & Fonds Social de la Production de films / Sociaal Fonds voor de Audiovisuele sector & Fonds voor de filmproductie (Belgien)
- Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten (Belgien)
- Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Audiovisuel (Frankreich)
- Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant (Frankreich)
- GOC, Expert-centre for the creative industries (Niederlande)
- ScreenSkills (Vereinigtes Königreich)
- Creative & Cultural Skills (Vereinigtes Königreich)
- Career & Transfer Service Center (CTC) der Universität der Künste Berlin (Deutschland)
- Deutsche Theatertechnische Gesellschaft DTHG (Deutschland)
- Kulturakademin (Schweden)

Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union





Europäische Plattform für Beschäftigung und Ausbildung
im audiovisuellen Sektor und in der darstellenden Kunst