

creative
skills
europe



**Europäischer
aktionsrahmen für
kompetenzen in den
sektoren audiovisuelles
und darstellende kunst**

Juni 2023

Europäischer aktionsrahmen für kompetenzen in den sektoren audiovisuelles und darstellende kunst

Inhalt

1

Einleitung

2

Das digitale Umfeld: Adaption und Innovation

3

Begleitung von Übergängen: Attraktivität, Inklusion und Nachhaltigkeit

4

Zugang zu Fortbildungen für alle: die Rolle des sozialen Dialogs, die Notwendigkeit für öffentliche Maßnahmen, das Potenzial von Initiativen auf Sektor- Ebene und die Möglichkeiten der Zusammenarbeit auf EU-Ebene

Credits

Illustrationen
Chez Gertrud

Layout
Amélie Clément

Dieser Aktionsrahmen ist aus der Zusammenarbeit der europäischen Sozialdialogausschüsse der Sektoren Audiovisuelle Medien und Unterhaltung hervorgegangen. Es wurde im Juni 2023 von Pearle*, EBU, EFJ, FIA, FIM und UNI MEI angenommen.



Mitfinanziert durch die Europäische Union. Ansichten und Meinungen sind ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union wider. Die Europäische Union ist nicht verantwortlich für den Inhalt.



Kofinanziert von der
Europäischen Union

1

Einleitung



1

Einleitung

Die Sozialpartner in den EU-Ausschüssen für den sozialen Dialog in den Bereichen Audiovisuelles und Darstellende Kunst diskutieren und fördern seit Jahren die wichtige Rolle der Berufsbildung und der Vermittlung von Kompetenzen. Sie betreiben seit 2012 gemeinsame Forschung und Aktionen zu diesem Thema.

Die europäische Plattform für Beschäftigung und Ausbildung in den europäischen Sektoren Audiovisuelles und Darstellende Kunst, auch als „Creative Skills Europe“ bezeichnet, startete ihre Aktivitäten im Jahr 2014.

Seitdem hat sie Studien und thematische Publikationen verfasst, Veranstaltungen in ganz Europa und online organisiert und ein starkes Netzwerk von sektoralen Organisationen aufgebaut, in dessen Zentrum die nationalen sektoralen Kompetenzausschüsse – die von den nationalen Sozialpartnern ins Leben gerufen wurden – und ähnliche Organisationen in den Ländern stehen, in denen sie tätig sind.

Nach dieser langjährigen Zusammenarbeit haben die europäischen Sozialpartner beschlossen, ihre Erfahrungen und ihr Wissen einzusetzen, um einen europäischen Aktionsrahmen für Kompetenzen in den Sektoren Audiovisuelles und Darstellende Kunst auszuarbeiten, mit dem Ziel, in ganz Europa die Diskussionen, den Austausch, das Wissen, die Entwicklung und die Umsetzung von Ausbildungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen im Hinblick auf die gegenwärtigen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sektoralen Veränderungen zu unterstützen.

Die Sektoren Audiovisuelles und Darstellende Kunst und die europäischen Sozialpartner

Im Jahr 1998 beschloss die Europäische Kommission die Einrichtung von Ausschüssen für den sektoralen Dialog zur Förderung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern in den Sektoren auf europäischer Ebene¹.

Der europäische Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog im Sektor Darstellende Kunst besteht seit 1999 und der Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog im Sektor Audiovisuelles besteht seit dem Jahr 2004.

¹ [Beschluss der Kommission vom 20. Mai 1998 - 98/500/EC](#)

2. Damit eine Organisation als repräsentative EU-Sozialpartnerorganisation anerkannt wird, muss sie: (1) sich auf bestimmte Sektoren oder Kategorien erstrecken und auf europäischer Ebene organisiert sein; (2) aus Organisationen bestehen, die selbst ein fester und anerkannter Bestandteil der Sozialpartnerstrukturen der Mitgliedstaaten sind, die in der Lage sind, Vereinbarungen auszuhandeln, und die mehrere Mitgliedstaaten repräsentieren; (3) über geeignete Strukturen verfügen, damit gewährleistet ist, dass sie sich effektiv an der Arbeit der europäischen Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog beteiligen.

3. Eurofound (2021), [Repräsentativität der europäischen Sozialpartnerorganisationen: Sektor Audiovisuelles](#) – Reihe zum sektoralen sozialen Dialog, Dublin und Eurofound (2021), [Repräsentativität der europäischen Sozialpartnerorganisationen: Sektor Live-Veranstaltungen](#) - Reihe zum sektoralen sozialen Dialog, Dublin.

4. Siehe die 2016 veröffentlichte Publikation [„Trends und Kompetenzen in den europäischen Sektoren Audiovisuelles und Darstellende Kunst“](#), die Reihe der thematischen Publikationen 2019 zu den Themen „Ausbildung für Innovation“, „Ausbildung und berufliche Weiterbildung“, „Finanzierung unseres Ausbildungsbedarfs“, „Ausbildung im und für das digitale Zeitalter“ und „Zugang zu Ausbildung durch sozialen Dialog“ sowie die [Online-Ressourcen 2021 zu „digitalen Kompetenzen“](#).

Die Teilnahme am europäischen sektoralen sozialen Dialog ist freiwillig und von der „Repräsentativität“ abhängig². Die „Repräsentativität“ der Sozialpartner, die die Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog in den Sektoren Audiovisuelles und Darstellende Kunst bilden, wird regelmäßig von Eurofound geprüft, wie die Europäische Kommission dies angeordnet hat. Die jüngsten Studien für die beiden Sektoren stammen aus dem Jahr 2021³. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass die jeweiligen Mitgliedschaften der verschiedenen Organisationen teilweise den Rahmen der Studien sprengen (Mitglieder außerhalb Europas, assoziierte Mitglieder usw.).

Der europäische Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog im Sektor Darstellende Kunst setzt sich zusammen aus Pearle* – Live Performance Europe, der „Performing Arts Employers Association League Europe“, auf der Arbeitgeberseite und der European Arts and Entertainment Arts Alliance (EAEA) auf der Arbeitnehmerseite, die sich wiederum aus dem Internationalen Verband der Schauspieler (FIA), dem Internationalen Verband der Musiker (FIM) und UNI Europa Medien, Kunst & Unterhaltung (EURO-MEI) zusammensetzt.

Der europäische Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog im Sektor Audiovisuelles setzt sich zusammen aus der EAEA sowie dem Europäischen Verband der Journalisten (EJF) auf der Arbeitnehmerseite und auf der Arbeitgeberseite aus der Europäischen Rundfunkunion (EBU), der Association of Commercial Television and Video on Demand Services in Europe (ACT), der Association of European Radios (AER), der European Audiovisual Production Association (CEPI) und der International Federation of Film Producers Associations (FIAPF).

Da es nicht ungewöhnlich ist, dass die Berufstätigen im Laufe ihrer Karriere sowohl im Sektor Audiovisuelles als auch im Sektor Darstellende Kunst aktiv sind, und auch weil der Austausch von Erfahrungen und Ressourcen im Bereich der Entwicklung von Kompetenzen relevant und nützlich erschien, begann die Zusammenarbeit zwischen den beiden Ausschüssen zu diesem Thema schon sehr früh. Die aktive Beteiligung der einzelnen Sozialpartner an den verschiedenen Projektphasen und an der Entwicklung der Plattform „Creative Skills Europe“ schwankte dann im Laufe der Zeit.

Der aktuelle Aktionsrahmen für Kompetenzen ist von Pearle*, EBU, EJF, FIA, FIM und EURO-MEI ausgearbeitet und angenommen worden. Die anderen Sozialpartner des Ausschusses für den Sektor Audiovisuelles sind willkommen, dieses Dokument ebenfalls zu unterstützen und/oder sich an den Aktivitäten der Initiative Creative Skills Europe zu beteiligen, soweit dies für sie und ihre Mitglieder relevant ist.

Methodik

Bei der Erarbeitung des Aktionsrahmens haben die europäischen Sozialpartner auf die Erkenntnisse und Informationen aufgebaut, die sie in den letzten Jahren im Rahmen der Partnerschaft „Creative Skills Europe“ gesammelt haben⁴, ebenso wie auf den regelmäßigen Austausch mit ihren jeweiligen Mitgliedern.

Um zu gewährleisten, dass der Text die neuesten Entwicklungen sowie die Trends und Anforderungen auf dem Gebiet widerspiegelt, wurden zwischen März und Juni 2022 gezielte thematische Online-Konferenzen organisiert, um Partnerorganisationen zu Rate zu ziehen, insbesondere nationale sektorale Kompetenzausschüsse und spezialisierte Berufsverbände aus ganz Europa. Weitere bilaterale Konsultationen mit den wichtigsten Interessenträgern im Sektor wurden bis zur Finalisierung des Textes des Aktionsrahmens im April 2023 fortgesetzt.

Zielsetzungen

Das allgemeine Ziel des Aktionsrahmens besteht darin, die Relevanz, Qualität und Zugänglichkeit von und die Teilnahme an lebenslangem Lernen für Berufstätige in den Sektoren Audiovisuelles und Darstellende Kunst in der gesamten Europäischen Union zu verbessern.

Der Aktionsrahmen befasst sich mit den dringlichsten beruflichen, sozialen und wirtschaftlichen Problemen des Sektors, die durch Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote gelöst werden könnten: die Auswirkungen und Chancen des digitalen Zeitalters, die Notwendigkeit des ökologischen Wandels, die Folgen der jüngsten Krisen (Covid, Energie, Krieg in der Ukraine...) für den Sektor und seine Erwerbstätigen sowie für die Beziehungen zum Publikum, das Sichern von Karrierewegen und die Verbesserung der Arbeitsqualität, die Notwendigkeit, neue Zugangswege in den Sektor zu eröffnen und Profile zu diversifizieren, usw.

Außerdem untersucht der Aktionsrahmen die größten Probleme im Hinblick auf die Entwicklung und Umsetzung von Ausbildungsmaßnahmen in den kulturellen und kreativen Sektoren im Ganzen; ein Sektor, der aus einer großen Mehrheit von Kleinbetrieben, KMUs und einer sehr großen und wachsenden Zahl von Selbstständigen besteht.

In dem Dokument werden die gemeinsamen Werte, Ziele und Verpflichtungen der europäischen Sozialpartner beider Sektoren zur Kompetenzentwicklung erläutert. Das Dokument enthält zudem Anregungen für bewährte Praktiken und weist auf diverse Aktionsfelder auf nationaler und europäischer Ebene hin.

Verbreitung, Umsetzung und Kontrolle

Im Arbeitsdokument der Europäischen Kommission über die Funktionsweise und das Potenzial des europäischen sektoralen sozialen Dialogs (2010) heißt es, dass „*die von den europäischen Sozialpartnern angenommenen prozessorientierten Texte (Aktionsrahmen, Leitlinien, Verhaltenskodizes, strategische Vorgaben), auch wenn sie nicht rechtsverbindlich sind, nachverfolgt werden müssen und die Fortschritte im Hinblick auf ihre Umsetzung fortlaufend kontrolliert werden müssen*“.

Ebenso wird in der kürzlich veröffentlichten Kommunikation vom Januar 2023 über den sozialen Dialog hervorgehoben, dass *„die Kommission weiterhin andere gemeinschaftliche Ergebnisse der Sozialpartner fördern wird, wie z. B. Aktionsrahmen, Dokumente zum gegenseitigen Lernen oder Leitfäden, und die europäischen Sozialpartner dazu anhalten wird, als Reaktion auf neue Herausforderungen kontinuierlich neue zu entwickeln und weiterzuverfolgen“*.

Die Sozialpartner verpflichten sich, den Aktionsrahmen und die darin enthaltenen Empfehlungen bei ihren jeweiligen Mitgliedern, aber auch bei den Interessenträgern in den einzelnen Sektoren in allen EU-Mitgliedstaaten zu verbreiten und zu fördern.

Die Sozialpartner verpflichten sich, die Fortschritte hinsichtlich Relevanz, Qualität und Zugänglichkeit von Angeboten für lebenslanges Lernen in den europäischen Sektoren Audiovisuelles und Darstellende Kunst in den kommenden Jahren kontinuierlich zu beobachten.

Mindestens alle drei Jahre sollte eine formelle Überprüfung durchgeführt werden.

EU-Politikrahmen und Synergieeffekte mit anderen Initiativen

Das Jahr 2023 ist das Europäische Jahr der Kompetenzen⁵. Während des Jahres werden *„die Kommission, das Europäische Parlament, Mitgliedstaaten, Sozialpartner, öffentliche und private Arbeitsvermittlungen, Industrie- und Handelskammern, Anbieter von allgemeiner und beruflicher Bildung, Erwerbstätige und Unternehmen zusammenarbeiten, um die Kompetenzentwicklung zu fördern und damit die Berufs- und Lebenschancen für die Menschen zu verbessern“*.

Das übergeordnete Jahresziel, wie auch der Europäischen Komzetzen, *wettbewerbsfähiger zu werden, indem es seine Erwerbstätigen stärkt und dafür sorgt, dass der grüne und digitale Übergang und der wirtschaftliche Aufschwung sozial fair und gerecht verlaufen“*.

Die Europäische Kompetenzagenda ist ein Fünfjahres-Plan, der im Jahr 2020 beschlossen wurde und Einzelpersonen und Unternehmen dabei unterstützen soll, weitere und bessere Kompetenzen zu entwickeln und sie zu nutzen. Das soll erreicht werden, indem:

1) die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit gestärkt wird, so wie es im Europäischen Grünen Deal vorgesehen ist⁷;

(2) soziale Gerechtigkeit gewährleistet und dadurch der erste Grundsatz der Europäischen Säule sozialer Rechte umgesetzt wird⁸: Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung und lebenslangem Lernen für alle Menschen in der EU,

(3) die Widerstandsfähigkeit in Krisensituationen gestärkt wird und die Lehren aus der COVID-19-Pandemie berücksichtigt werden.

5. Weitere Informationen über das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 finden Sie unter: https://year-of-skills.europa.eu/index_en

6. Weitere Informationen über die Europäische Kompetenzagenda sind verfügbar unter: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

7. Hier finden Sie weitere Informationen über den Europäischen Grünen Deal: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

8. Weitere Informationen über die Europäische Säule sozialer Rechte sind verfügbar unter: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>

Diese Ziele entsprechen in vollem Umfang den von den europäischen Sozialpartnern in den Sektoren Audiovisuelles und Darstellende Kunst gesteckten Zielen und spiegeln sich in den Überlegungen und Empfehlungen wider, die im aktuellen Aktionsrahmen für Kompetenzen formuliert sind.

Der Aktionsrahmen und die damit verbundenen Folgeaktionen werden auch in die Arbeit der groß angelegten Kompetenzpartnerschaft im Bereich der kulturellen und kreativen Sektoren einfließen, die im Zusammenhang mit dem Kompetenzpakt ins Leben gerufen wurde⁹. Der Kompetenzpakt ist eine der Leitinitiativen der Europäischen Kompetenzagenda. Dabei handelt es sich um eine von der Europäischen Kommission geförderte Initiative, die ein gemeinsames Verpflichtungsmodell für öffentliche und private Akteure in der gesamten Europäischen Union einführt, um Erwerbstätige über mehrere Branchen hinweg neu zu qualifizieren und weiterzubilden.

Die europäischen Sozialpartner und die nationalen sektoralen Kompetenzausschüsse und ähnliche Organe, mit denen sie im Rahmen von Creative Skills Europe zusammenarbeiten, zählen zu den führenden Akteuren der großen Kompetenzpartnerschaft für die Kultur- und Kreativwirtschaft. Die große Kompetenzpartnerschaft spielt eine zentrale Rolle bei der Umsetzung des Kompetenzpaktes¹⁰.

Die große Kompetenzpartnerschaft für die Kultur- und Kreativwirtschaft wurde am 28. April 2022 ins Leben gerufen und bringt verschiedene Interessenträger zusammen, die mit der Kultur- und Kreativwirtschaft in Zusammenhang stehen, einschließlich der Sozialpartner der Sektoren Audiovisuelles und Darstellende Kunst, „um ein gemeinsames Modell für die Kompetenzentwicklung in der EU zu schaffen, Ressourcen zu bündeln und konkrete Initiativen zur Höherqualifizierung und zur UmFortbildung in der Kultur- und Kreativwirtschaft einzuleiten“. Die große Kompetenzpartnerschaft für die Kultur- und Kreativwirtschaft ist eine gute Gelegenheit für die Sozialpartner der Sektoren Audiovisuelles und Darstellende Kunst, mit Interessenträgern anderer kultureller und kreativer Teilsektoren in Kontakt zu treten und Partnerschaften aufzubauen, Fachwissen und verfügbare Ressourcen zu teilen, um berufliche Ausbildungsmöglichkeiten im gesamten Ökosystem der Sektoren zu fördern und die Kultur- und Kreativwirtschaft in den allgemeinen politischen Diskussionen der EU zu positionieren.

In den kommenden Monaten und Jahren werden die europäischen Sozialpartner weiterhin mit den EU-Institutionen und -Initiativen zusammenarbeiten, um zur weiteren Politikgestaltung im Zusammenhang mit der Kompetenzentwicklung beizutragen. Daher werden sie die Schlüsselrolle der Sozialpartner bei der Erarbeitung und Umsetzung sektoraler Kompetenzstrategien auf nationaler und regionaler Ebene aufgreifen und fortführen.

9. Website des Kompetenzpaktes: https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_en

10. Die Liste der großen Kompetenzpartnerschaften in den einzelnen Ökosystemen und die entsprechenden Finanzierungsunterlagen können unter folgender Adresse abgerufen werden: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1534&langId=en>



2

**Das digitale
Umfeld**

2

Das digitale Umfeld: Adaption und Innovation

Kontext

Der Trend zur Digitalisierung hat unser Leben und unsere Gesellschaft grundlegend verändert. Dadurch haben sich die Art und Weise verändert, wie und wo wir arbeiten, wie wir Waren und Dienstleistungen erwerben, wie wir Medien und kulturelle Inhalte finden und nutzen, wie wir miteinander in Kontakt treten und kommunizieren, wie wir uns Wissen aneignen und neue Kompetenzen erwerben usw.

Eine der Prioritäten der Europäischen Union besteht darin, das Niveau digitaler Kompetenzen in Europa zu verbessern. Die Europäische Kommission hat in der Europäischen Kompetenzagenda spezielle Ziele festgelegt. Im Dezember 2022 unterzeichneten die europäischen Institutionen eine Europäische Erklärung zu digitalen Rechten und Grundsätzen¹, die „den Menschen in den Mittelpunkt des digitalen Wandels stellt“, eine Nutzung der Technologie fördert, die „niemanden zurücklässt“, und „allen ermöglicht, sich an die durch die Digitalisierung der Arbeit bedingten Veränderungen durch Höher- und Umqualifizierung anzupassen“.

Der digitale Wandel hat außerdem zu massiven Veränderungen bei den Akteuren im Kreativ- und Kultursektor geführt, die ihre Management- und Wirtschaftsmodelle und die Art und Weise, wie sie ihre tägliche Arbeit gestalten, anpassen und/oder verändern mussten und teilweise sogar ganz neu überdenken müssen, was sie produzieren und wie sie mit Hilfe digitaler Technologien und Instrumenten ihr bestehendes und/oder neues Publikum ansprechen können.

In den letzten Jahren hat sich der digitale Wandel durch die Covid-19 Pandemie stark beschleunigt und die Umgestaltung des Sektors sowie die Einführung neuer Verfahren vorangetrieben.

Kompetenzen für das digitale Umfeld sind für alle Teilbereiche der Kreativ- und Kulturwirtschaft und für alle Berufe relevant und erforderlich. Allerdings befinden sich nicht alle Organisationen in der gleichen Phase der „digitalen Transformation“ und nicht alle Teilbereiche/Fachkräfte müssen die gleichen Kompetenzen erwerben.

Nicht zuletzt ist das digitale Umfeld nicht nur als Herausforderung für den Kultur- und Kreativsektor zu betrachten, sondern auch als eine außergewöhnliche Gelegenheit, seine Reichweite und Kreativität zu erweitern, sowie als hervorragendes Mittel für einen verbesserten Zugang zu Fortbildung Aus- und Weiterbildung und für die gegenseitige Anerkennung von Aus- und Weiterbildung Fortbildungslösungen.

1. Die Erklärung zu digitalen Rechten und Grundsätzen können Sie hier nachlesen: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/european-declaration-digital-rights-and-principles>

Vorschläge für Maßnahmen

1

Begleitung von Organisationen und Fachkräften, um zu verstehen, wo sie im Prozess der „digitalen Transformation“ stehen und was ihre Bedürfnisse sind.

Beispiele für mögliche Maßnahmen:

- ▶ Informationsveranstaltungen zu den verschiedenen Dimensionen des digitalen Umfelds und den Phasen der digitalen Transformation;
- ▶ Bestandsaufnahme und gemeinsame Nutzung vorhandener digitaler Kapazitäten;
- ▶ Individuelle/betriebliche Coachings mit Digitalisierungsexperten;
- ▶ Erfahrungsaustausch mit anderen Organisationen des Sektors, die sich in unterschiedlichen Phasen der „digitalen Transformation“ befinden.

2

Entwicklung eines Fortbildungskatalogs für den Erwerb von Kompetenzen im digitalen Umfeld.

Beispiele für mögliche Fortbildungsthemen:

- ▶ Digitale Kommunikation und Markenbildung;
- ▶ Publikumsentwicklung im digitalen Zeitalter;
- ▶ Digitale Instrumente für Ticketing, Buchhaltung;
- ▶ Digitale Arbeitsabläufe und -prozesse;
- ▶ Digitale Konservierung.

Unterstützung des Sektors bei der Entwicklung seiner Infrastrukturen und seiner Fähigkeit, langfristig innovativ zu sein.

Beispiele für mögliche Maßnahmen:

- ▶ Steigerung der Attraktivität des Sektors für IT-Fachkräfte (Back-End-Entwickler, Datenanalysten usw.);
- ▶ Aufbau von Partnerschaften mit Erstausbildungseinrichtungen im IT-Sektor;
- ▶ Gemeinsame Nutzung von Kapazitäten und Kompetenzen für die Entwicklung von digitalen Musterlösungen;
- ▶ Förderung sektorübergreifender Partnerschaften und Fortbildungsprogramme zwischen dem Kultur- und Kreativsektor und anderen Sektoren (IT, Design, Gesundheit, Pflege, Verkehr usw.) zur Anregung von Innovationen und Synergien usw.

Unterstützung des Sektors beim Erwerb der erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen, um seine Tätigkeit aufrechtzuerhalten, neue kreative Wege zu erkunden, sich anzupassen und im digitalen Umfeld zu wachsen.

Beispiele für mögliche Fortbildungsthemen und -maßnahmen:

- ▶ Digitale Instrumente für die Erstellung von Inhalten;
- ▶ Bekämpfung von Fehlinformationen;
- ▶ Bekämpfung von sogenannten Trolls und Online-Belästigung;
- ▶ Bekämpfung von Verstößen gegen das Urheberrecht;
- ▶ Verständnis von Blockchains und NFTs ;
- ▶ Experimentieren mit virtueller Realität für Kreation, Proben, Produktion, Fortbildung usw.;
- ▶ Reflexion und Verbesserung der wechselseitigen Ergänzung von „ Live- “ und „ digitaler “ Erfahrung;
- ▶ Entwicklung von E-Learning-Plattformen, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Fachkräfte des Sektors zugeschnitten sind.

Für alle aufgeführten Maßnahmen wird vorgeschlagen, die Entwicklung und Nutzung von Open-Source-Kapazitäten zu bevorzugen, wann immer dies möglich ist.

Begleitung von Übergängen **3**



3

Begleitung von Übergängen : Attraktivität, Inklusion und Nachhaltigkeit

Kontext

Der audiovisuelle Sektor und der Sektor der Darstellenden Kunst sind vom digitalen Wandel betroffen, aber auch die Folgen der Covid-19 Pandemie und die jüngste Krise infolge des Ukraine-Kriegs haben ihnen stark zugesetzt. Die Notwendigkeit, ökologisch nachhaltigere Verfahren einzuführen und integrativer zu werden, verlangt auch vom Sektor – wie vom Rest unserer Gesellschaft – den Übergang zu neuen Arbeitsweisen. Diese Übergangsprozesse hin zu einem widerstandsfähigeren, umweltfreundlicheren und gerechteren Sektor erfordern natürlich tiefgreifende und manchmal radikale Veränderungen, die nicht allein durch Fortbildungen und Kompetenzentwicklung bewältigt werden können. Fortbildungen sollten jedoch als ein erheblicher erster Schritt auf diesem Weg der Umgestaltung angesehen werden, ebenso wie die Nutzung der Hebelwirkung öffentlicher Mittel zur Förderung der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen in den Bereichen Gleichstellung der Geschlechter, Prävention von Gewalt und Belästigung oder Ökologisierung der Sektoren.

Erstens sind der audiovisuelle Sektor und der Sektor der Darstellenden Kunst seit der Covid-19-Krise mit einem erheblichen Arbeitskräftemangel konfrontiert, da es in vielen, insbesondere technischen Berufen, an qualifizierten Fachkräften mangelt. Um die Sektoren wieder attraktiv zu machen oder Fachkräfte umzuschulen oder weiterzubilden, damit sie neue Funktionen übernehmen können, müssen die Einstellungs- und Berufsberatungsprozesse überprüft und angepasst sowie neue Instrumente und Lösungen entwickelt werden. Dies ist eine Gelegenheit, neue Zugangswege in den Sektor zu überdenken und zu eröffnen, und mit neuen Prozessen zum Erwerb und zur Anerkennung von Kompetenzen zu experimentieren.

Zweitens ist die Begrenzung der Auswirkungen auf die Umwelt für den audiovisuellen Sektor und den Sektor der Darstellenden Kunst ebenso wie für den Rest der Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Die Verringerung des CO₂-Fußabdrucks, Energieeinsparungen, Abfallvermeidung und Recycling, die Förderung intelligenter Mobilität usw. erfordern ein Umdenken, Investitionen in Infrastrukturen und den Erwerb neuer Kompetenzen in allen Berufen. Die ökologische Nachhaltigkeit sollte daher sowohl in der Ausbildung als auch in der Fortbildung, in den Klassenzimmern und an den Arbeitsplätzen zu einer Priorität werden.

Drittens sollten die Fortbildungsmöglichkeiten geschlechtsneutral und für alle gleichermaßen zugänglich sein, für Fachkräfte mit unterschiedlichem kulturellem oder sozialem Hintergrund, unterschiedlicher ethnischer Herkunft oder Religion, mit oder ohne Behinderungen oder besonderen Bedürfnissen usw. Es sollte keine Diskriminierung beim Zugang zu Fortbildungen geben und die Fortbildungsprogramme sollten mit Blick auf diesen gleichberechtigten Zugang konzipiert und angeboten werden.

Die Fortbildung sollte auch als Instrument genutzt werden, um sicherzustellen, dass alle Fachkräfte mit dem notwendigen Verständnis und Wissen über Konzepte, Gesetze und Vorschriften ausgestattet sind, die den Rahmen für Gleichstellung, Nichtdiskriminierung und die Prävention von Gewalt und Belästigung bilden. Dies kann in vielen Formen geschehen: von allgemeinen Informationsveranstaltungen bis hin zu gezielten Programmen für Personalverantwortliche oder Vertrauenspersonen am Arbeitsplatz.

Fortbildungen zur Gesundheit und Sicherheit sind schließlich offensichtliche und unverzichtbare Fortbildungsthemen, wenn es um die Förderung von Attraktivität und Nachhaltigkeit geht, und sollten auch weiterhin in allen Berufen und Organisationen vorrangig angeboten werden. Sowohl für den Sektor der Darstellenden Kunst als auch für den audiovisuellen Sektor haben die europäischen Sozialpartner mit Unterstützung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union interaktive Online-Instrumente zur Risikobewertung entwickelt¹. Sie sind sehr nützliche Instrumente, die an den nationalen Kontext und die nationale Gesetzgebung angepasst werden können und die auch als Fortbildungsinstrumente verwendet werden können.

1. Hier finden Sie die OIRA-Instrumente für [Live-Aufführungsorte](#) und [Live-Aufführungsproduktionen](#) sowie das OIRA-Instrument für [audiovisuelle Produktionen](#)

Vorschläge für Maßnahmen

1

Kommunikation über Beschäftigungsmöglichkeiten und Diversifizierung der Zugangswege in den Sektor.

Beispiele für mögliche Fortbildungsthemen und -maßnahmen:

- ▶ Bestandsaufnahme des Kompetenzbedarfs im Sektor und Ermittlung von Mangelberufen;
- ▶ Kommunikation über die Vielfalt der Berufe im Sektor und die damit verbundenen Kompetenzprofile, mit Schwerpunkt auf Mangelberufen;
- ▶ Konzeption und Vermittlung von Fortbildungsansätzen, um mehr Bewerber anzuziehen und den Zugang zu Mangelberufen zu erleichtern.
- ▶ Entwicklung und Förderung von Ausbildungen;
- ▶ Aufbau von Partnerschaften mit einer Vielzahl von Fortbildungseinrichtungen (berufsbildende und weiterführende Schulen, sektorspezifische und sektorübergreifende Einrichtungen usw.);
- ▶ Förderung der gegenseitigen Anerkennung von Fortbildungsgängen und damit verbundenen Kompetenzen innerhalb der EU-Länder, um die berufliche Mobilität zu erleichtern.

2

Entwicklung von Fortbildungsprogrammen zur ökologischen Nachhaltigkeit

Beispiele für mögliche Fortbildungsthemen und -maßnahmen:

- ▶ Wie man einen Bewusstseinswandel herbeiführt: vom Wissen zur Einbeziehung der Nachhaltigkeit in die tägliche Praxis;
- ▶ Bewertung der Auswirkungen auf die Umwelt (Kohlenstoffrechner, Checklisten für Nachhaltigkeit usw.);
- ▶ Sensibilisierung der Öffentlichkeit und Kommunikation mit ihr (Verzicht auf Papier und andere Maßnahmen zur Abfallreduzierung, Förderung des öffentlichen Verkehrs, Kreislaufwirtschaft usw.);
- ▶ Die Umweltauswirkungen der digitalen Technologien;
- ▶ Schaffung von Umweltzertifizierungen für Fachkräfte des Sektors;
- ▶ Erstellung von Berufsprofilen und entsprechenden Fortbildungsprogrammen für ‚grüne Experten‘ oder ‚grüne Berater‘.

Vorschläge für Maßnahmen

3

Überdenken der Einstellungsprozesse und Sensibilisierung für Gleichstellung und Diversität.

Beispiele für mögliche Fortbildungsthemen:

- ▶ Geschlechtsneutrale Einstellungsprozesse (Aufgaben, Stellenausschreibungen, Bewertungskriterien usw.);
- ▶ Unbewusste Voreingenommenheit für Führungskräfte und Personalverantwortliche;
- ▶ Fortbildungen zum Thema Diversität (Umgang mit der Diversität im Publikum, auf der Bühne und in der Belegschaft);
- ▶ Fortbildungen zur Gleichstellung der Geschlechter (einschl. Intersektionalität, d. h. die sich überschneidenden Formen von Diskriminierung und Marginalisierung);
- ▶ Integrative Kommunikationspolitik und -maßnahmen;
- ▶ Prävention von Gewalt, Belästigung, sexueller Belästigung und sexistischen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz.

4

Überprüfung des Fortbildungsangebots, um sicherzustellen, dass es für alle gleichermaßen zugänglich und relevant ist.

Beispiele für mögliche Maßnahmen:

- ▶ Sicherstellung der physischen Zugänglichkeit zu allen Fortbildungseinrichtungen;
- ▶ Sicherstellung der digitalen Zugänglichkeit zu allen Online-Fortbildungsmaßnahmen und -kapazitäten;
- ▶ Diversifizierung des Fortbildungsangebots, um es zeitlich und örtlich für die meisten Menschen zugänglich zu machen z. B. für Fachkräfte mit Betreuungsaufgaben, die außerhalb der städtischen Zentren leben, die in Teilzeit oder auf Projektbasis arbeiten usw.
- ▶ Anhörung verschiedener Gruppen von Fachkräften bei der Ermittlung des Fortbildungsbedarfs und der Entwicklung des Fortbildungsangebots (in Bezug auf Geschlecht, ethnischen, sozialen oder religiösen Hintergrund, Alter, sexuelle Orientierung usw.).



4

Zugang zu
Fortbildungen
für alle

4

Zugang zu Fortbildungen für alle

Die Rolle des sozialen Dialogs, die Notwendigkeit für öffentliche Maßnahmen, das Potenzial von Initiativen auf Sektor-Ebene und die Möglichkeiten der Zusammenarbeit auf EU-Ebene

Kontext

Das kulturelle und kreative Ökosystem besteht aus einer großen Mehrheit von kleinen und sehr kleinen Arbeitgebern und aus einem sehr hohen Anteil an projektbasierten Engagements und selbständigen Fachkräften.

Alle Teile des kulturellen und kreativen Ökosystems sind in hohem Maße von der Vitalität und Qualität der anderen abhängig, ebenso wie von der Schlüsselrolle und der Unterstützung, die größere Organisationen und Institutionen des Sektors spielen, wenn es darum geht, den Wandel voranzutreiben und Chancen für alle Akteure zu eröffnen.

Um in einer zunehmend globalen Szene und Industrie weiterhin zu bestehen und wettbewerbsfähig zu sein, auch vor dem Hintergrund einer zunehmenden Konzentration auf die wirtschaftliche Souveränität Europas, müssen die europäischen Kultur- und Kreativsektoren ihren lokalen und europäischen Talenten Weiterbildungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven bieten, gegebenenfalls auch Übergangs- und Umschulungsmöglichkeiten.

Partnerschaften und Gegenseitigkeitsvereinbarungen zwischen den Kreativ- und Kultursektoren und in enger Zusammenarbeit mit Fortbildungsanbietern sind ein offensichtlicher und bewährter Maßnahmenansatz in einem vielfältigen und fragmentierten Sektor wie dem unseren. Die groß angelegte Partnerschaft im KKI-Ökosystem im Rahmen des Pakts für Kompetenzen, der im April 2022 ins Leben gerufen wurde, ist hierbei ein hilfreiches Instrument.

Der Austausch von Informationen und Erkenntnissen über den Fortbildungsbedarf und Fortbildungsgängen und deren Umsetzung in Programme für lebenslanges Lernen sollte zur gängigen Praxis werden.

Die Öffnung bestehender Fortbildungsprogramme für mehr Teilnehmer – einschließlich Selbständigen – sollte ebenfalls gefördert und ermöglicht werden. In allen europäischen Ländern sollten Lösungen für die Finanzierung und Umsetzung entwickelt werden.

Vorschläge für Maßnahmen

1

Änderung der Mentalität in Richtung lebenslanges Lernen.

Beispiele für mögliche Maßnahmen:

- ▶ Die Betonung der Tatsache, dass die Wissenszyklen immer kürzer werden und dass lebenslanges Lernen ein Muss für alle Fachkräfte ist, insbesondere in den kreativen Sektoren;
- ▶ Überzeugung von Arbeitgebern und Beschäftigten, dass Fortbildungen als Investition betrachtet werden sollten und dass Lösungen gefunden werden sollten, um Beschäftigten Zeit für Fortbildungen zu verschaffen, und zwar unabhängig vom Beruf und der Größe des Unternehmens;
- ▶ Entwicklung von Kommunikationsmaßnahmen und -kampagnen über die Bedeutung von Fortbildungen für die Fachkräfte des Sektors und die Vermittlung von Fortbildungsmöglichkeiten, die leicht zugänglich sind.

2

Entwicklung eines Fortbildungsangebots, das für alle im Ökosystem zugänglich ist.

Beispiele für mögliche Maßnahmen:

- ▶ Ermutigung größerer Organisationen, auch durch Zusammenarbeit mit Fortbildungseinrichtungen, ihre Fortbildungsmaßnahmen für die Selbständigen in ihrem Ökosystem zu öffnen;
- ▶ Entwicklung von Initiativen auf Sektor-Ebene zur gemeinsamen Nutzung von personellen und finanziellen Kapazitäten, um den Kompetenzbedarf besser zu erfassen, Entwicklungen zu überwachen und zu prognostizieren und ein umfassenderes, relevanteres Fortbildungsangebot für Fachkräfte und Organisationen des Sektors zu entwickeln;
- ▶ Förderung gemeinsamer Initiativen von Organisationen des audiovisuellen Sektors und des Bereichs der Live-Aufführungen sowie möglicherweise anderer kultureller und kreativer Teilbereiche zur gemeinsamen Nutzung von Fortbildungskapazitäten und zur Entwicklung von Pilotprogrammen und Kapazitäten.

Vorschläge für Maßnahmen

3

Erprobung von mehr qualitativen und strukturierten Fortbildungsmodellen am Arbeitsplatz.

Beispiele für mögliche Maßnahmen:

- ▶ Zentralisierung und Veröffentlichung von Praktikums- und Ausbildungsangeboten in einer bestimmten Region/in einem bestimmten Land/einem bestimmten Teilbereich usw.;
- ▶ Vereinbarung und Bewertung der Lernergebnisse von Fortbildungen am Arbeitsplatz;
- ▶ Entwicklung des Lernens am Arbeitsplatz, um Fachkräfte weiterzubilden, insbesondere in Mangelberufen;
- ▶ Nutzung spezieller öffentlicher Finanzierungsprogramme für die Aufnahme von Praktikanten, Auszubildenden, jungen Menschen, die weder in Beschäftigung noch in Ausbildung sind (NEET) oder für die Teilnahme an spezifischen Fortbildungsmodulen, z. B. zur beruflichen Eingliederung oder zum Unternehmertum.

4

Formalisierung des Rechts auf Fortbildungen innerhalb von Organisationen durch den sektoralen sozialen Dialog und gegebenenfalls Nutzung allgemeiner Kreditsysteme.

Beispiele für mögliche Maßnahmen:

- ▶ Vereinbarung und regelmäßige Überwachung von Fortbildungsplänen in Organisationen;
- ▶ Förderung des sektoralen sozialen Dialogs als Instrument für nachhaltigere und relevantere Fortbildungsangebote, auch durch die Einrichtung nationaler sektoraler Kompetenzräte oder ähnlicher Gremien;
- ▶ Sondierung der Einrichtung von sektoralen Fortbildungsfonds zur Förderung der gegenseitigen Nutzung von Kapazitäten;
- ▶ Eintreten für allgemeine Kreditsysteme für die Fortbildung oder für eine bessere Inanspruchnahme durch Fachkräfte in unserem Sektor, wenn solche Systeme bestehen, auch zur Erleichterung der sektorübergreifenden Mobilität.

Vorschläge für Maßnahmen

5

Optimale Nutzung der europäischen Kooperations- und Finanzierungsmöglichkeiten.

Beispiele für mögliche Maßnahmen:

- ▶ Förderung grenzüberschreitender, regionaler und aller Formen bilateraler und multilateraler Partnerschaften, um Peer-to-Peer-Lernen, die gemeinsame Nutzung von Wissen und Kapazitäten, insbesondere in europäischen Ländern mit einem bescheidenen oder gar keinem Angebot an lebenslangem Lernen in unseren Sektor;
- ▶ Erprobung von flexibleren Fortbildungsprogrammen und -instrumenten, die nicht unbedingt im nationalen Rahmen entwickelt werden können, im Rahmen von Projekten und Partnerschaften auf europäischer Ebene;
- ▶ Schaffung von europäischen Open-Source-Online-Plattformen, um alle vorhandenen Kapazitäten und Instrumente zu sammeln und zugänglich zu machen (Bewertung des Kompetenzbedarfs, Berufsprofile und Kompetenzbibliotheken, Fortbildungsprogramme und -instrumente usw.).



creative
skills
europe