



# air project



Demographic change and employment  
in European aerospace industry

## Newsletter 2



2. Treffen der Projekt-Lenkungsgruppe in Brasov (Rumänien)



### Europäischer Workshop vom 21. – 23. September 2016 in Madrid (Spanien)

Wohin steuert die Branche Luft- und Raumfahrt? Wo liegen die Schwachstellen – aber auch die Chancen in der betrieblichen Personal- und Arbeitsorganisation? Und welche Unterschiede gibt es im Vergleich der Standorte und Länder in Europa? Mit diesen und weiteren Fragen werden sich die Betriebs- und Gewerkschaftsvertreter aus acht Ländern auf dem europäischen Workshop intensiv beschäftigen. Es geht darum, praxisnahe Aktivitäten in den Betrieben voranzubringen. Deshalb wurde im Vorfeld dieses Workshops eine europaweite Umfrage von den Projektpartnern durchgeführt. Die Auswertung der Fragebögen liefert konkrete Informationen und Fakten für die Analyse und Diskussion von betrieblichen Zukunftsthemen in der Branche Luft- und Raumfahrt.

#### Aufgabe dieses ersten Workshops ist es,

- betriebliche Personal-, Qualifikations- und Arbeitsstandards zu analysieren,
- den Informationsfluss zwischen den europäischen Partnern zu verbessern,
- gewerkschaftliche Handlungsfelder zu identifizieren und
- darauf aufbauend eigene, arbeitnehmerseitige Positionen und Strategiemodelle zu entwickeln.

Unter Berücksichtigung der spezifischen Unternehmensanforderungen und der nationalen Gewerkschaftspolitiken werden betriebliche Aktionen in ausgewählten und strategisch wichtigen Handlungsfeldern beraten.

Ein Hauptergebnis dieses Workshops sind von den Partnern erarbeitete „Aktionspläne“ mit greifbaren „Projekten“ für länderspezifische bzw. unternehmensbezogene Aktivitäten. Konkret geht es um zusätzliche Impulse und nachhaltige Konzepte für eine zukunftsorientierte Arbeits- und Beschäftigungspolitik in den Unternehmen.

Die Informationen und Ergebnisse aus diesem Workshop werden dokumentiert und auf der Projekt-Website [www.air-change.eu](http://www.air-change.eu) bekannt gemacht.

## Beschäftigung fördern – Know-how sichern Fachkräfte gewinnen

Wie kaum eine andere Industriebranche ist die Luft- und Raumfahrtindustrie auf eine diversifizierte Beschäftigungs-, Personal- und Qualifikationsstruktur angewiesen.

Die Konkurrenz zwischen den marktführenden Unternehmen aus den Hochtechnologiebranchen um die „besten Köpfe“ ist schon heute in vollem Gange. Sie wird in den kommenden Jahren weiter zunehmen.

Gewinnen werden diesen Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte solche Unternehmen, die nicht allein auf kurzfristige, quantitativ ausgerichtete Personalrekrutierung von außen setzen, sondern solche, die heute ihre Personalstrukturen auch nach innen umbauen und die eine strategische, nachhaltige Personalentwicklung betreiben.



## Erwartungen der nationalen Partner an das Projekt

### Das Europäische CHANGE – Projekt ist wichtig ...

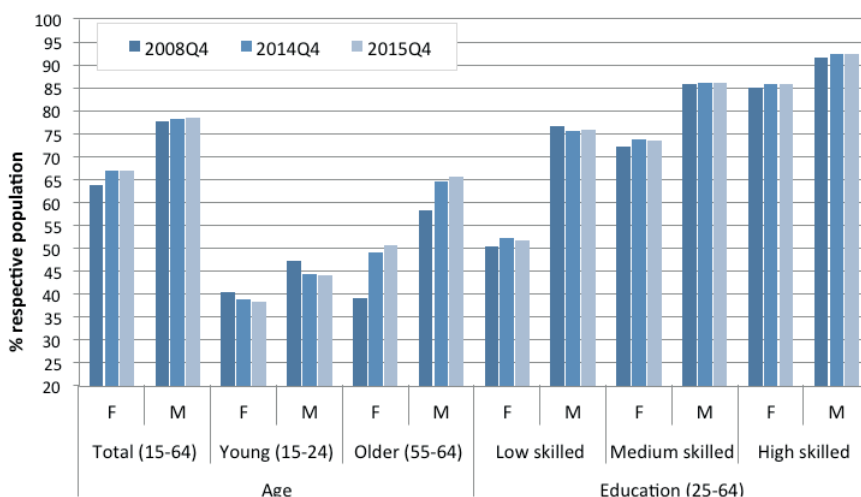
„... denn wie in vielen anderen Industrienationen hat Großbritannien eine alternde Bevölkerung und dies zeigt sich besonders deutlich bei der Beschäftigung in der Luftfahrtindustrie. Wir hoffen, dass uns dieses Projekt hilft, gute Praxis zu identifizieren und im Hinblick auf die sich wandelnden Bedürfnisse der älter werdenden Arbeitnehmer anzuwenden. Es ist unerlässlich, dass die Luft- und Raumfahrtindustrie in der Lage ist, den größten Teil seiner Belegschaft anzupassen, weil die Fähigkeiten ihrer Beschäftigten der entscheidende Faktor sind, damit die Luft- und Raumfahrtindustrie eine Erfolgsgeschichte wird. Wie sich die Interessen und Fähigkeiten der Arbeitnehmer mit dem Alter ändern, so sollte auch ihre Arbeit sein!“

(Ian Waddell, Unite the union, UK)



Ian Waddell, Unite, UK (links) und Conny Holm, IFMETALL, SE (rechts)

## Erwerbsquote in der EU nach Geschlecht, Bildung und Alter, 2015Q4



Quelle: EU Employment and Social Situation | Quarter Review | Spring 2016



Jürgen Kerner, Hauptkassierer und Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall) hier im Gespräch mit Brigitte Heinicke und Meike Pürling (beide Airbus Bremen)

„Es ist an der Zeit, Erfahrungen auszutauschen und Perspektiven zu entwickeln, um die Zukunft gemeinsam anzupacken. CHANGE ist für uns eine Chance, um einen gemeinsamen Rahmen für qualifizierte Arbeit und gut ausgebildete Fachkräfte in ganz Europa zu schaffen.“

Jürgen Kerner

# „Gute Praxis“ in Europa – Aktiv handeln in Betrieb und Branche



## Deutschland: GBR-Initiative bei Airbus

Eine strategische Personalplanung bei Airbus ist unverzichtbar, um dauerhaft das Know-how, die Arbeitsplätze und die Qualität der Arbeit zu erhalten. Für die Zukunftssicherung ist es ebenfalls wichtig, den Bedarf an Schlüsselqualifikationen zu ermitteln.

Es gilt daher, heute schon für übermorgen zu sorgen. Was wird in zehn Jahren gefertigt? Welche neuen Entwicklungen wird es geben? Welche Qualifikationen müssen aufgebaut und gestärkt werden, um die Arbeitsplätze und Standorte sowohl in Deutschland als auch in Europa langfristig zu sichern?

Die gravierenden Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Entwicklung von Qualifikation und Beschäftigung sind schon heute erkennbar. Deshalb haben die Arbeitnehmer-Vertreter bei Airbus in Hamburg eine Initiative zur Strategischen Personalplanung gestartet. Das Modell verknüpft die wirtschaftlichen und strategischen Unternehmensziele mit den zugehörigen Qualifikations- und Beschäftigungsbedarfen. Entstanden sind konkrete Analysen und Aktionspläne, die jetzt betrieblich weiter bearbeitet werden.

## Die Elemente der Airbus-Initiative auf einen Blick:

### Klärung der Unternehmens-Strategie (Managementvorgaben)

- Technologie:** Wie soll zukünftig produziert/entwickelt werden?  
**Programme:** Welche Produkte sollen produziert/entwickelt werden?  
**Kadenz:** Welche Mengen sollen produziert werden?  
**Profession:** Welche Qualifikationen werden zukünftig gebraucht?

### Analyse der Demographie-und Personal-Entwicklung

- Personal:** Welches Personal habe ich an Bord, wie ist die zu erwartende Entwicklung  
**Profession:** Welche Fähigkeiten/Qualifikationen sind in den einzelnen Werken vorhanden

### Pro-aktive Gestaltung (Aktionspläne)

- Bildung:** Qualifikationspläne für die neuen Technologien entwickeln, Einarbeitungs-Pläne für neue Mitarbeitern, prüfen ob genug Mitarbeiter ausgebildet werden, werden die richtigen Berufe ausgebildet?  
**Recruiting:** Bedarfe frühzeitig analysieren, den Arbeitsmarkt betrachten, Kandidaten rechtzeitig binden.  
**Mobility:** Bei Bedarf Mitarbeiter zwischen den Standorten verlagern. Warum nicht auch Arbeit verlagern?

*„Die Fachkräftesicherung ist eine der zentralen Herausforderungen der Luft- und Raumfahrtindustrie. Unsere gewerkschaftlichen Betriebs- und Branchenpolitik muss deshalb*

- *den immer höheren Belastungen für die Beschäftigten entgegenwirken*
- *eine langfristige Personalentwicklung auf- bzw. ausbauen*
- *Qualifizierungsprogramme für alle Beschäftigten entwickeln bzw. erweitern*
- *Fachkräfteinitiativen fördern*
- *die Ausbildungsplätze und alter(n) sgerechte Arbeitsplätze erhöhen,*
- *mehr junge Leute und Frauen für technische Berufe gewinnen“*

*Jürgen Kerner, Hauptkassierer und Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall*

# „Gute Praxis“ in Europa – Aktiv Handeln in Betrieb und Branche

## SCHWEDEN: „IGE“-Tag für Mädchen bei GKN Aerospace

Einen Techniktag (Introduce a Girl to Engineering day – IGE) für Mädchen veranstaltete GKN Aerospace, Trollhättan, im März. Ziel war es, Mädchen und jungen Frauen im Alter von 12 bis 19 Jahren die Ingenieurstechnik näher zu bringen und ihnen die Gelegenheit zu geben, sich ein Bild vom breiten Arbeitsfeld eines Ingenieurs in der Industrie zu machen.

Sechzig Prozent aller Hochschulabsolventen in Schweden sind Frauen. Im Bereich der technischen Ausbildung wie im Ingenieurwesen ist dieser Anteil allerdings deutlich geringer. Vier von fünf schwedische Ingenieure mit Hochschulabschluss sind Männer. Männer dominieren vor allem in der höchsten Altersklasse zwischen 50 und 64 Jahren. Es gilt also, diese Lücke zu schließen und Branchen wie unsere für Frauen interessant zu machen. Nur so können wir die Zukunft unserer Mitarbeiter sichern. Der Techniktag für Mädchen und junge Frauen, den erfahrene und angehende Ingenieurinnen gemeinsam ins Leben gerufen haben, ist dazu eine großartige Initiative.

Interessierte Unternehmen können ebenso wie Hochschulen und Universitäten Projekte dieser Art veranstalten und Kontakt mit den Projektverantwortlichen aufnehmen. Sie helfen, Kontakt mit Schulen und Mädchen aus der gewünschten Zielgruppe herzustellen. Anschließend leitet das Unternehmen oder die Hochschule die Planungen für den Techniktag für Mädchen ein.

In diesem Jahr kamen 50 Oberstufenschülerinnen zu GKN Aerospace. Im letzten Jahr waren es rund 35 im Alter zwischen 13 und 15 Jahren. Auf dem Plan standen eine Präsentation von GKN sowie praktische Aktivitäten mit einem Schwerpunkt auf Zusammenarbeit und effiziente Aufgabenbewältigung. Die Schülerinnen versuchten sich an CAD-Systemen und nahmen an einem Werksrundgang teil.

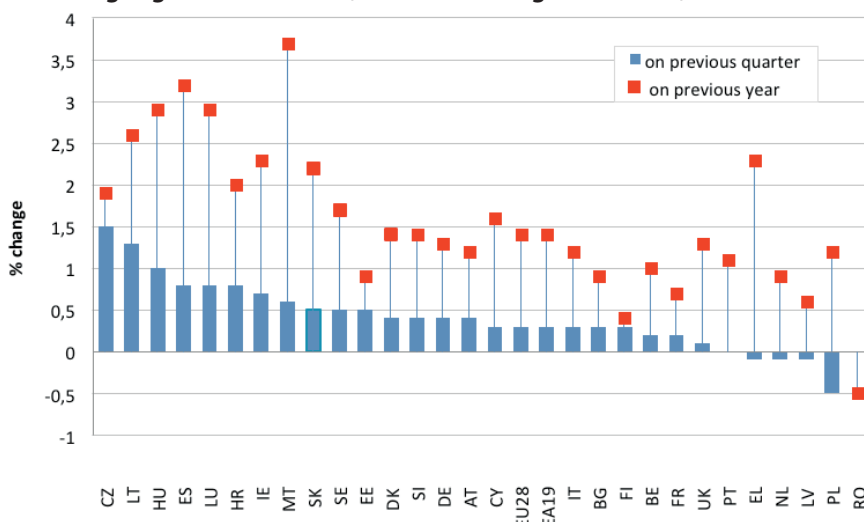
Vertreter der örtlichen Gewerkschaften und des Unternehmens waren sich einig, dass diese Veranstaltung zu einer festen Einrichtung werden soll. Im Rahmen der Diversitätsplanung für die kommenden Jahre werden wir dies als Maßnahme zum Erreichen unserer Rekrutierungsziele für Frauen fest verankern.

Im Konzern, der für den Techniktag für Mädchen bei GKN verantwortlich ist, laufen bereits Planungen für neue Aktivitäten für Schülerinnen im letzten Oberstufenjahr, die im Herbst stattfinden sollen.



Die schwedischen Kollegen im Gespräch: Arturo Vasquez, IF METALL (links), Andreas Parkas, GKN (Mitte) und Susanne Bergström, SAAB (rechts)

## Beschäftigungswachstum – EU, EA und die Mitgliedstaaten , 2016Q1



Quelle: EU Employment and Social Situation | Quarter Review | Spring 2016

## Expandierende Beschäftigung in den meisten Mitgliedstaaten

In fast allen EU-Mitgliedsstaaten war die Beschäftigung im ersten Quartal 2016 höher als im ersten Quartal 2015, mit Ausnahme von Rumänien, wo es einen Beschäftigungsrückgang gab. Unter den größten Mitgliedstaaten gab es ein stärkeres Beschäftigungswachstum in Spanien (3,2%), Deutschland (1,3%) und Italien (1,2%), ein verlangsamt im Vereinigten Königreich (1,3%), Polen (1,2%) und eine in etwa unveränderte Beschäftigungsentwicklung in Frankreich (0,7%). Von den übrigen Mitgliedstaaten, fortgesetzten Beschäftigungswachstum am stärksten in hatten Ungarn und Luxemburg (2,9%) und Malta (3,7%) den größten Anstieg bei der Beschäftigung.

Anm.: pp = Prozentpunkte

# „Gute Praxis“ in Europa – Aktiv Handeln in Betrieb und Branche

## ITALIEN: Trainingspakete für junge Menschen

Die Initiative „One Company“ unterstreicht die Bedeutung von Maßnahmen zur Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Schulen und der Arbeitswelt. Auch das Unternehmen wird als ein Ort des lebenslangen Lernens gesehen, der jungen Menschen mehr und bessere Möglichkeiten bietet, praktische Erfahrungen zu sammeln und das Berufsleben und die Unternehmenskultur besser zu verstehen, um gezielter auf die wirkliche Arbeitswelt vorzubereitet zu sein.

Mit diesem Ziel fördert „One Company“ die Zusammenarbeit im gesamten Bildungsbereich durch Praktika, Vorträge und Tutorenprogramme. Es bietet Möglichkeiten zur Teilnahme an abwechselnden Schul- und Arbeitsmaßnahmen, fachspezifischen Ausbildungen und zum Besuch von Universitäts- und Masterlehrgängen, die für das Unternehmen interessant sind. Auf diese Weise soll nicht nur der Generationswechsel gefördert sondern gleichzeitig ein Beitrag zum „aktiven Altern“ älterer Arbeitskräfte durch erfolgreiche Strategien zur Bindung erfahrener Mitarbeiter geleistet werden, die als Lehrkräfte oder Tutoren den notwendigen Wissenstransfer auf junge Menschen im Unternehmen unterstützen sollen.

### Für junge Arbeitskräfte bietet „One Company“ Einführungsschulungen mit den folgenden Zielen:

- Stärkung der Identität und Zugehörigkeit zu „Ein Unternehmen“
- Verbesserung der technischen und beruflichen Kompetenzen durch spezifisches Training und Austausch von Wissen
- Aufbau und Pflege eines Netzwerks über unterschiedliche Berufe, Geschäftsbereiche, Regionen und Kunden hinweg
- Beitrag zur Festlegung eines persönlichen Entwicklungsplans.

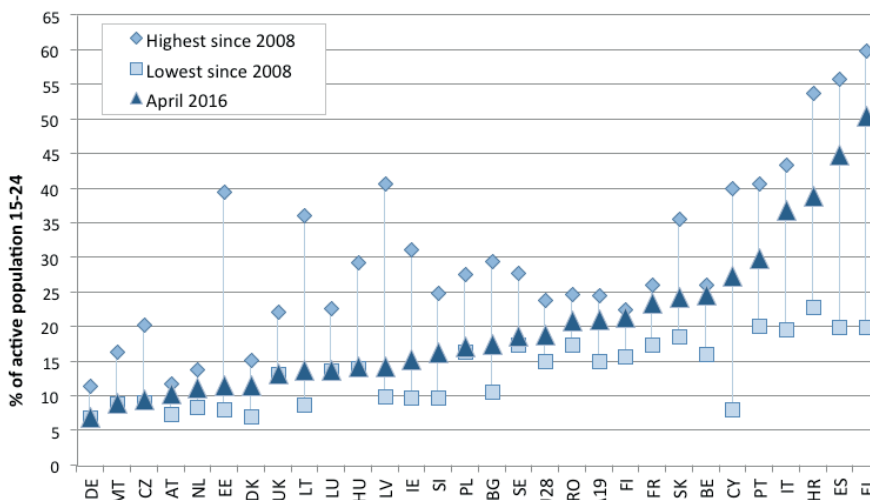
Auszug aus:

INTEGRATIVE AGREEMENT between Leonardo/Finmeccanica and Fim Cisl Fiom Cgil e Uilm Uil (signed on 2 february 2016)



Engagierte Diskussionen auf dem Kick-off Meeting: Fabrizio Potetti, FIOM, IT (mitte), Manuela Ferri, TELESPAZIO SPA (links) und Juan Manuel Trujillo Garcia, CCOO, ES (rechts)

## Jugendarbeitslosigkeit in den EU-Mitgliedstaaten, im April 2016 und höchste / niedrigste Raten seit 2008



Quelle: EU Employment and Social Situation | Quarter Review | Spring 2016

## Jugendarbeitslosigkeit in Europa

Bis Februar 2016 ist die Arbeitslosigkeit von jungen Menschen im Alter von 15 bis 24 in den meisten Mitgliedstaaten gesunken. Allerdings hatten sieben Mitgliedstaaten im Vergleich zum Vorjahr einen Anstieg, insbesondere Österreich (3,8 pp), Belgien (3,2 pp), Lettland (3,1 pp) und Estland (2,7 pp). Die Jugendarbeitslosigkeit ist deutlich zurückgegangen in Kroatien (6 pp), Spanien (5,5 pp), Ungarn (4,3 pp), die Tschechische Republik (4 pp) und Zypern und Luxemburg (je 3,9 pp).

Trotz einiger Verbesserungen liegt die Jugendarbeitslosigkeit bei den 15-24-Jährigen insbesondere in Südeuropa immer noch bei über 40% - so in Griechenland (48,9%), Spanien (45,3%) und Kroatien (40,3%). Sie liegt bei über 30% in Italien (39,1%), Zypern (30,5%) und Portugal (30%). Eine jugendarbeitslosen-Quote von unter 11% haben Deutschland (6,9%), die Tschechische Republik (10,2%), Dänemark (10,5) und Malta (10,8%).

Anm.: pp = Prozentpunkte



## Demografischer Beschäftigungswandel

Gewerkschaftliche Initiativen für Innovationen in der Beschäftigung und zur Sicherung von Fachkräften mit einer kohärenten Strategie für zukunftsfähige Personalgestaltung und Altersmanagement in der Europäischen Luft- und Raumfahrtindustrie (CHANGE) (VS/2015/0236)

Das Projekt CHANGE ist eine gewerkschaftliche Initiative für die vorausschauende Gestaltung des demografischen Struktur-, Beschäftigungs- und Qualifikationswandel in der Europäischen Luft- und Raumfahrtindustrie.

Gewerkschaften und Betriebsräte werden initiativ, indem sie ihr branchenpolitisches Know-how und ihre betrieblichen Erfahrungen einbringen und an zukunftsfesten Lösungen mitarbeiten.

### Impressum

Herausgeber: Arbeit und Leben  
Bielefeld e.V. (DGB|VHS), Ravensberger Park 4,  
33607 Bielefeld

Verantwortlich: Dorothee Hildebrandt  
Redaktion: Gisbert Brenneke  
Fotos: IG Metall, Airbus Group 2015, Airbus  
Helicopters

Datum: 09/2016



With financial support  
from the European  
Union

Sole responsibility lies with the author and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained herein

## Project partners



**Arbeit und Leben**  
Bielefeld e.V. DGB | VHS

**GERMANY**  
Project Coordinator  
[www.aulbi.de](http://www.aulbi.de)



**GERMANY**  
IG Metall  
[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)



**European Trade Union**  
[www.industrial-all-europe.eu](http://www.industrial-all-europe.eu)



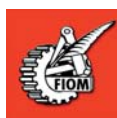
**UNITED KINGDOM**  
Unite the union  
[www.unitetheunion.org](http://www.unitetheunion.org)



**SWEDEN**  
IF Metall  
[www.ifmetall.se](http://www.ifmetall.se)



**ROMANIA**  
Federatia Sindicala a  
Lucratorilor Din Industri „Metal“



**ITALY**  
Federazione Impiegati Operai  
Metallurgici nazionale  
[www.fiom-cgil.it](http://www.fiom-cgil.it)



**FRANCE**  
Fédération générale des  
mines et de la métallurgie  
(FGMM-CFDT)  
[www.fgmm.cfdt.fr](http://www.fgmm.cfdt.fr)



**SPAIN**  
Confederación Sindical de  
Comisiones Obreras  
[www.ccoo.es](http://www.ccoo.es)



**POLAND**  
NSZZ Solidarność  
[www.solidarnosc.org.pl](http://www.solidarnosc.org.pl)



**FRANCE**  
Fédération FO de la métallurgie  
[www.fo-metall.org](http://www.fo-metall.org)

[www.air-change.eu](http://www.air-change.eu)