



Positionspapier
Juli 2019
Soziales



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG



**Gut ausbilden, Weiterbildung stärken,
die Zukunft gestalten:
Für ein Recht auf berufliche
Weiterbildung!**

Zusammenfassung

Berufliche Aus- und Weiterbildung ist ein wichtiger Schlüssel, um die Veränderungen in der Arbeitswelt zu gestalten. Sie begleitet Umstrukturierungsprozesse in der Wirtschaft, schafft individuelle berufliche Aufstiegschancen, erleichtert die Anpassung an technologische Änderungen und ist ein wichtiges Element von beruflicher Entwicklung, sozialer Teilhabe und persönlicher Entfaltung. Vor diesem Hintergrund fordern die Arbeitskammer des Saarlandes, die Arbeitnehmerkammer Bremen, die Chambre de salariés Luxembourg und die Arbeiterkammern Österreichs neben verstärkten Weiterbildungsanstrengungen auch verlässliche und belastbare Rahmenbedingungen für die berufliche Bildung sowie gesetzliche Regulierungen. Weiterbildung muss dabei in gemeinsamer Verantwortung von Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften weiterentwickelt werden. Um die Herausforderungen zu bewältigen und eine zukunftsorientierte Weiterbildungskultur zu etablieren, schlagen die Kammern die folgenden fünf Bausteine vor:

1. Das Einführen des Rechts auf einen ersten Berufsabschluss und auf berufliche Weiterbildung, das durch konkrete Rechtsansprüche garantiert wird. Dazu gehören:
 - Verbindliche Finanzierungssysteme, die die Wachstumsdividende zwischen den Sozialpartnern gerecht verteilen und zugleich für einen angemessenen Risikoausgleich sorgen. Umlageverfahren und Fondslösungen sind dafür richtige Wege.
 - Gesetzliche Regelungen für die individuelle Weiterbildung, die eine Freistellung mit Rückkehrrecht ermöglichen und den Lebensunterhalt durch eine existenzsichernde Lohnersatzleistung absichern.
 - Ein flächendeckendes Netz von unabhängigen Weiterbildungsberatungsstellen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
2. Auf der Basis des bewährten Konsensverfahrens in der Berufsbildung zwischen dem Staat und den Sozialpartnern müssen die Aus- und Fortbildungsberufe beständig weiterentwickelt und mit möglichen Umstiegsberufen verzahnt werden. Ein solches System ist im strukturellen Wandel ein wesentliches Element für gesicherte Einstiege, Aufstiege und Umstiege für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für den Erhalt einer guten Fachkräftebasis für die Wirtschaft und schließlich die Stabilisierung des Arbeitsmarkts.
3. Die Unternehmen tragen die Verantwortung für die betriebliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Qualifizierung und Weiterbildung müssen zu einem zentralen Handlungsfeld einer vorausschauenden Personalpolitik werden. Weil die Demokratie im Betrieb nicht aufhört, soll der Ausbau von betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen zur Qualifizierung und Weiterbildung vorangetrieben, in den Betrieben ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht der Interessenvertretungen zu diesem Thema eingeführt und in den Betrieben Weiterbildungsberatung durch Arbeitnehmer/innenvertretungen implementiert werden.
4. In der aktiven Arbeitsmarktförderung muss die berufliche Weiterbildung wieder in das Zentrum der Förderpolitik rücken. Damit die Teilnahme an Weiterbildung für arbeitslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leistbar ist, soll ein Qualifizierungs- oder Weiterbildungsgeld als neue Lohnersatzleistung eingeführt werden.
5. Bei der individuellen, betrieblichen Weiterbildung und in der Arbeitsförderung sind die Weichen politisch so zu stellen, dass Ungelernte, Geringqualifizierte, in Teilzeit oder prekär Beschäftigte privilegierte Zugänge erhalten. Dann kann Weiterbildung einen Beitrag gegen die Polarisierung des Arbeitsmarkts und zur Reduzierung von sozialer Ungleichheit leisten.

Die Positionen im Detail

Ausgangslage

Der demografische und der beschleunigte technologische Wandel sowie der globale Wettbewerb stellen aktuelle Herausforderungen des europäischen Produktionsmodells dar. Auch der postfossile Wandel wird in Ökonomien mit einer relativ starken industriellen Basis zu einschneidenden Veränderungen führen. Erwartet wird eine grundlegende Verschiebung von Branchen-, Berufs- und Anforderungsstrukturen. Auch die Arbeitsorganisation unterliegt dem Wandel. Es ist davon auszugehen, dass dabei Arbeitsplätze verloren gehen, während an anderer Stelle neue entstehen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer birgt dieser Transformationsprozess neue Risiken und zugleich Chancen der Mitgestaltung.

Bereits erworbene Qualifikationen könnten entwertet und Beschäftigte mit niedrigen und mittleren Qualifikationsniveaus in schlechter bezahlte und prekäre Arbeitsverhältnisse abgedrängt werden. Es kann zu einer Verschärfung der Polarisierung des Arbeitsmarkts in gute und schlechte Arbeit kommen. Auch stellen sich Fragen nach neuen sozialen Verwerfungen durch technologische und strukturelle Arbeitslosigkeit, die ganze Branchen, Berufe oder Regionen treffen können. Selbst wenn gleichzeitig neue Arbeitsplätze entstehen, könnte sich diese Arbeitslosigkeit verfestigen, weil die Qualifikationen der Arbeitssuchenden nicht passen.

Es wird allgemein angenommen, dass lebenslanges Lernen ein Schlüssel ist, um diesen Herausforderungen begegnen zu können: Berufliche Bildung soll über den ganzen Lebensverlauf Veränderungs- und Anpassungsprozesse begleiten und helfen, Übergänge zu gestalten. Einstiege, Umstiege und Aufstiege sollen dadurch aktiv unterstützt und nicht zuletzt Abstiege verhindert werden.

Dabei hat die berufliche Bildung in sozialen Marktwirtschaften einen doppelten Auftrag: Sie soll für die Arbeitgeber Arbeitskräfte in ausreichender Zahl und mit passenden Qualifikationen zur Verfügung stellen, auf deren Schultern der

wirtschaftliche Erfolg ruht. Und sie soll für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Erwerb des Lebensunterhalts unter guten Bedingungen sicherstellen und soziale, regionale und berufliche Mobilität ermöglichen. Hochwertige betriebliche, schulische- und akademische Berufsausbildung und -weiterbildung sorgen deshalb in doppelter Weise für gesellschaftlichen Wohlstand. Lebenslange Bildung ist demnach im gesamtgesellschaftlichen Interesse. Die Bildungsanstrengungen müssen insgesamt verstärkt und Investitionen in Bildung als zentrale politische Gestaltungsaufgabe erkannt werden. Daher bedarf es eines Aufbruchs zu einer proaktiven Weiterbildungspolitik. Die normative Grundlage aus der Perspektive von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist:

- ein Recht auf einen ersten Berufsabschluss
- und ein Recht auf berufliche Weiterbildung für alle Beschäftigten und Arbeitslosen.

Wenn Rechte einlösbar werden sollen, müssen sie mit gesetzlichen Ansprüchen hinterlegt sein und auf institutionalisierte Angebotsstrukturen treffen. Die Qualität der beruflichen Bildung der Zukunft wird sich deshalb daran messen lassen müssen, wie sie Zugänge, anerkannte Abschlüsse, Durchlässigkeit und Übersichtlichkeit für alle Bildungswege sicherstellt. Ein Garant für den Erfolg ist eine gelebte Sozialpartnerschaft, mit der die dreigeteilte Verantwortung zwischen Arbeitnehmerschaft, Wirtschaft und Staat für eine proaktive Weiterbildungspolitik systematisch genutzt wird.

Die zentrale Achse, um die sich auch weiter alles dreht, ist aber eine faire Arbeitsmarktordnung und eine Einkommens- und Verteilungspolitik, die die Wachstumsdividende zwischen den Sozialpartnern gerecht verteilt und für einen angemessenen Lastenausgleich im Strukturwandel sorgt. Eine strukturpolitisch wirksame, vorbeugende und solidarische Aus- und Weiterbildungspolitik ist einer der nötigen Bausteine.

Der erste Berufsabschluss

Das Berufssystem hat seinen Wert über viele Jahrzehnte unter Beweis gestellt und vielfach gezeigt, wie flexibel und anpassungsfähig es auf Veränderungen reagieren kann. Denn es ist schon lange nicht mehr so, dass ein einmal erlernter Beruf während des ganzen Arbeitslebens ausgeübt werden kann. Deshalb sind heute Einzelberufe zu Kernberufen gebündelt und ist die Vermittlung von Basis- und Schlüsselkompetenzen gestärkt worden. Wesentlicher Erfolgsfaktor für die fortwährende Modernisierung ist die enge Kooperation zwischen Sozialpartnern und Staat auf allen Ebenen, um im Konsensverfahren Berufsbilder und Ausbildungsordnungen zu entwickeln und immer wieder zu aktualisieren. Die Ausbildung selbst ist gekennzeichnet durch miteinander verzahnte Lernorte, die qualitätsgeprüfte Standards garantieren. Im Ergebnis ist ein Berufsabschluss durch rechtlich verbindliche Normen legitimiert und in jeder Region und in jedem Unternehmen anerkannt. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer garantiert ein Berufsabschluss eine gute Positionierung am Arbeitsmarkt und im Tarifgefüge bei gleichzeitig hoher Mobilität nicht nur im regionalen Sinn, sondern auch bezogen auf Arbeitsplatzwechsel und Aufstiegsmöglichkeiten. Gerade im Strukturwandel stellt ein Berufsabschluss eine solide und zukunftsfähige Basis dar.

Es gibt aber auch Schattenseiten. So ist das Bereitstellen von Ausbildungsplätzen am Lernort Betrieb durch die Arbeitgeber freiwillig. Deshalb ist die gesamtgesellschaftlich wichtige Investition in berufliche Bildung an diesem entscheidenden Punkt von kurzfristigen betrieblichen Entscheidungen abhängig und wird politisch bisher kaum gesteuert. Auch die Ausbildungsqualität von einzelnen Betrieben und Branchen kann sehr unterschiedlich sein und bedarf einer verbesserten Qualitätssicherung. Ein Finanzierungssystem, bei dem alle Unternehmen gleichermaßen zu den betrieblichen Investitionen in den Fachkräftenachwuchs herangezogen werden, würde zu mehr Verbindlichkeit bei den Arbeitgebern beitragen. Am Ende muss eine echte Ausbildungsgarantie stehen, die allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Erreichen des ersten Berufsabschlusses eröffnet. Dazu gehört auch, dass die Möglichkeiten zum Nachholen eines Berufsabschlusses durch Nachqualifizierung ausgeweitet und staatlich garantiert werden.

Weiterbildungsberatung

Schon heute ist der Bedarf an Weiterbildungsberatung groß, weil das Angebot unüberschaubar und wenig transparent ist. Ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung muss deshalb durch einen Rechtsanspruch auf eine neutrale und kostenträgerunabhängige Weiterbildungsberatung flankiert werden. Ziel und Aufgabe ist es, zu bestmöglichen und auf das Individuum zugeschnittenen Bildungsempfehlungen zu kommen und die möglichen Förderwege herauszuarbeiten. Prognosen zum Arbeitsmarkt und zur Qualifikationsnachfrage rahmen die individuelle Beratung. Das Beratungsangebot soll niedrigschwellig sein, das Interesse an Weiterbildung wecken und die Zugänge für alle Interessierten erleichtern, insbesondere für Risikogruppen wie Geringqualifizierte und Arbeitslose. Sinnvoll wäre auch eine Weiterbildungsberatung im Betrieb durch Arbeitnehmervertretungen, die zusätzlich zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beraten und die betriebsinterne Kommunikation unterstützen können.

Formale berufliche Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung ist Teil des Berufslebens von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Gerade die formalen Bildungsgänge der beruflichen Weiterbildung, die zu einem anerkannten Abschluss führen, dienen der Sicherung der beruflichen Zukunft und der eigenen selbstbestimmten Weiterentwicklung. Dennoch haben sie bisher keinen institutionalisierten Platz im beruflichen Bildungssystem, der mit der beruflichen Erstausbildung vergleichbar wäre.

Formale berufliche Weiterbildung braucht aber einen klaren Rahmen. Es ist sinnvoll, das Erfolgsmodell der dreigeteilten Verantwortung des dualen Ausbildungssystems auf die Ausgestaltung und Anerkennung von Weiterbildungsabschlüssen zu übertragen. Das würde die Akzeptanz, Transparenz und Attraktivität dieser Bildungsabschlüsse deutlich erhöhen.

Formale Weiterbildungsgänge müssen aber künftig dem Aufstieg ebenso dienen wie dem Umstieg in verwandte Berufsfelder unter Anerkennung beruflicher Vorqualifikationen. Ein solches System, das mit Bedacht auf die erste betriebliche, schulische oder akademische Berufsausbildung aufsetzt und zugleich schnell an neue Rahmenbedingungen im Wertschöpfungsprozess angepasst werden kann, kann im strukturellen Wandel zu einem wesentlichen Element der Stabilisierung des Arbeitsmarkts werden.

Es müssen zudem Möglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschaffen werden, sich beruflich umzuorientieren und finanziell abgesichert einen ganz anderen als den bisherigen Berufsabschluss zu erwerben.

Gute Weiterbildung braucht Zeit und Geld

Trotz der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung von beruflicher Weiterbildung wird heute ein großer Anteil der Kosten privat von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern getragen. Dabei stellen die finanziellen und die zeitlichen Aufwendungen für einzelne Beschäftigte nicht selten eine Herausforderung dar und halten viele gänzlich von einer Teilnahme ab. Deshalb muss Weiterbildung auch verteilungspolitisch gestaltet werden.

Bei der finanziellen Förderung der individuellen Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern müssen sowohl die Lohnausfälle als auch die Kosten der Bildungsmaßnahme selbst bedacht werden. Dabei müssen im besonderen Maße solche Gruppen unterstützt werden, die schon heute weniger an beruflicher Weiterbildung teilhaben. Dazu gehören Niedriglohnbeschäftigte, Geringqualifizierte und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeit oder in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Dies sind zugleich die Gruppen, die im besonderen Maße von der Teilnahme profitieren können. Für sie bedarf es deshalb privilegierter Zugänge, damit Weiterbildung ihren Beitrag zur Reduzierung von sozialer Ungleichheit leisten kann.

Für den Lohnausfall ist eine Lohnersatzleistung für die Zeit der Weiterbildung eine sinnvolle Lösung. Der Lohnersatz soll sich am vorherigen Einkommen orientieren und bei Geringverdienenden proportional höher ausfallen. Weiterbildung braucht aber auch Zeit. Ein Recht auf Weiterbildung muss deshalb gesetzliche Freistellungsmöglichkeiten garantieren. Denn nur dann können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die notwendige Zeit für eine berufliche Weiterentwicklung aufbringen, für die sie ihren Arbeitgeber nicht als Partner gewinnen können oder die sich nicht mit dessen Interessen deckt. Dabei sollte wahlweise die befristete Freistellung oder Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit gesetzlich festgeschrieben werden. Zentral ist auch ein Rückkehrrecht auf den vorherigen Arbeitsplatz beziehungsweise Arbeitszeitumfang.

In Österreich, Deutschland und in Luxemburg gibt es jeweils interessante Ansätze, die es

in diesem Sinnen weiterzuentwickeln gilt. In Österreich gibt es die Bildungskarenz, die Bildungsteilzeit und das Fachkräftestipendium, die zu einem einheitlichen Instrument zur Existenzsicherung in Weiterbildungsphasen weiterentwickelt werden müssten, das auch mehrjährige Ausbildungen unterstützt. Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz in Deutschland gewährt neben der finanziellen Unterstützung für den Lohnausfall auch Zuschüsse für die Kosten der Weiterbildung. Es muss zu einem allgemeinen Weiterbildungsförderungsgesetz weiterentwickelt werden, das nicht nur Aufstiege, sondern auch Umstiege in einen anderen Beruf und schließlich für Ungelernte das Erreichen des ersten Berufsabschluss ermöglicht. Die Brückenteilzeit ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem Freistellungsanspruch. In Luxemburg garantiert das Gesetz des individuellen Bildungsurlaubs eine Lohnersatzleistung und Freistellung während eines Drittels der Weiterbildungsdauer. Um einen besseren Zugang zu langjährigen und kostenaufwendigen Ausbildungen zu ermöglichen, müssten sowohl der Umfang des Urlaubs erhöht werden als auch Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung geschaffen werden.

Proaktive Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Schon immer haben sich in der Arbeitswelt Anforderungen verändert, sind Berufe verschwunden und an anderer Stelle ganz neue entstanden, während wieder andere an die Veränderungen angepasst wurden. Viele Expertinnen und Experten gehen davon aus, dass sich dieser Prozess durch die Digitalisierung und den Strukturwandel beschleunigen wird. Das bedeutet, dass eine wachsende Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern häufiger mit beruflichen Umbruchsituationen konfrontiert sein wird. Damit solche Transfers zwischen Berufen und Branchen für den oder die Einzelne nicht mit Brüchen in der Erwerbsbiografie und Phasen der Arbeitslosigkeit einhergehen, muss künftig die präventive Weiterbildungspolitik stärker in den Vordergrund rücken mit dem Ziel, Beschäftigte vorausschauend und zielgerichtet auf den Spurwechsel vorzubereiten.

Um diese Herausforderung zu bewältigen, bieten branchen- oder berufsbezogene Modelle interessante Anregungen wie beispielsweise die österreichischen Arbeitsstiftungen, die Elemente des kollektiven Arbeitsrechts mit der öffentlichen Arbeitsförderung verbinden und auf Beratung und Weiterbildung setzen.

Zukunftsorientierte betriebliche Weiterbildung

Die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe haben oftmals die Anpassung der Qualifikationen von Beschäftigten an technische oder organisatorische Änderungen zum Ziel. Aus Sicht der Unternehmen sind sie ein Mittel, um den spezifischen betrieblichen Qualifikationsbedarf zu decken, die Produktivität zu steigern und die Bindung an den Betrieb zu erhöhen. Wenn sich aber die Prognosen erfüllen sollten, dass sich künftig berufliche Anforderungsprofile schneller verändern und sich gleichzeitig die Halbwertszeit von Wissens- und Kompetenzbeständen deutlich verkürzt, wird auch in den Betrieben die präventive Weiterbildung als Element einer vorausschauenden Personalpolitik eine wichtige Rolle spielen. Dafür muss die Wirtschaft die Verantwortung übernehmen und künftig mehr in betriebliche Weiterbildung investieren. Allerdings lassen sich schon heute erhebliche Disparitäten bei der betrieblichen Weiterbildung beobachten. Beispielsweise bieten kleinere Betriebe ihren Beschäftigten seltener Weiterbildung an als größere; und welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sie berücksichtigen, hängt mit der beruflichen Stellung im Betrieb zusammen. Umso wichtiger ist es, dass Betriebs- und Personalräte eingebunden sind. Ihnen kommt eine wichtige Frühwarn-, Unterstützungs-, Verhandlungs- und Mittlerfunktion zu. Tarif- bzw. Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen sind wichtige Instrumente, um die betriebliche Weiterbildung im Interesse der Beschäftigten demokratisch mitzubestimmen und mitzugestalten. Zudem ist zu prüfen, inwieweit überbetriebliche Fondsmodelle für eine gleichmäßigere Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten sorgen können.

Arbeits(markt)förderung

Die Arbeits(markt)förderung verfolgt die Zielsetzung, den Ausgleich von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage am Markt zu organisieren, Ungleichgewichte in regionalen, sektoralen und qualifikatorischen Teilarbeitsmärkten abzubauen, die qualifikatorische Passung zwischen Angebot und Nachfrage zu verbessern und schließlich die Chancen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf einen nachhaltigen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erhöhen und deren Position auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Sie ist deshalb prädestiniert dafür, Phasen des Strukturwandels durch gezielte Qualifikationsentwicklung zu flankieren. Dafür muss aber die berufliche Weiterbildung wieder in das Zentrum der Förderpolitik rücken.

Dabei konzentriert die Arbeitsförderung ihre Leistungen wesentlich auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeit bereits verloren haben. Künftig sollen für Arbeitslose nicht nur die Aufwendungen für die Weiterbildungsmaßnahme refinanziert, sondern während der Bildungsmaßnahme ein Qualifizierungs- oder Weiterbildungsgeld als Lohnersatz gezahlt werden, der über dem Niveau des Arbeitslosengeldes liegt. Auch dabei müssen gesellschaftliche Nachteile ausgeglichen werden, indem Personengruppen mit besonderen Problemen am Arbeitsmarkt spezifisch unterstützt werden.



Kontaktieren Sie uns!

In Wien: Philipp Schnell

T +43 (0) 1 501 651 2762
philipp.schnell@akwien.at

Bundesarbeitskammer Österreich

Prinz-Eugen-Straße 20-22
1040 Wien, Österreich
T +43 (0) 1 501 65-0
www.arbeiterkammer.at

In Bremen: Peer Rosenthal

rosenthal@arbeitnehmerkammer.de

Elke Heyduck

heyduck@arbeitnehmerkammer.de

Arbeitnehmerkammer Bremen

Bürgerstraße 1
28195 Bremen, Deutschland

In Brüssel: Petra Völkerer

T +32 (0) 2 230 62 54
petra.voelkerer@akeuropa.eu

AK EUROPA

Ständige Vertretung Österreichs bei der EU
Avenue de Cortenbergh 30
1040 Brüssel, Belgien
T +32 (0) 2 230 62 54
www.akeuropa.eu

In Luxemburg: Claude Cardoso

claudio.cardoso@csl.lu

Chambre des Salaires Luxembourg

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg

Im Saarland: Roman Lutz

roman.lutz@arbeitskammer.de

Arbeitskammer des Saarlandes

Fritz-Dobisch-Straße 6-8
66111 Saarbrücken, Deutschland

AK Europa

Die Bundesarbeitskammer (BAK) ist die gesetzliche Interessenvertretung von rund 3,8 Millionen ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen in Österreich. Sie vertritt ihre Mitglieder in allen sozial-, bildungs-, wirtschafts- und verbraucherpolitischen Angelegenheiten auf nationaler sowie auch auf der Brüsseler EU-Ebene. Darüber hinaus ist die Bundesarbeitskammer Teil der österreichischen Sozialpartnerschaft. Die BAK ist im EU-Transparenzregister unter der Nummer 23869471911-54 registriert.

Die Aufgaben des 1991 eröffneten AK EUROPA Büros in Brüssel sind einerseits die Repräsentation der BAK gegenüber europäischen Institutionen und Interessensorganisationen, das Monitoring von EU-Aktivitäten und die Wissensweitergabe von Brüssel nach Österreich, sowie gemeinsam mit den Länderkammern erarbeitete Expertise und Standpunkte der Arbeiterkammer in Brüssel zu lobbyieren.