

Sozialpartnervereinbarung

„Weiterbildung - Chancen im und für das Baugewerbe“

im Rahmen der ESF Sozialpartnerrichtlinie
„Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten“
vom 26. März 2009

zwischen

der

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Region Nord
(IG BAU)

dem

Bauverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.
(BV M-V)

1. Präambel

Die Bauwirtschaft ist ein Schlüsselwirtschaftszweig der Volkswirtschaft. Sie sichert überproportional vielen Menschen Beschäftigung und leistet damit einen hohen Beitrag für unsere Sozialsysteme.

Weiterbildung ist eine zentrale Voraussetzung für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter sowie der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen.

Die beiden Tarif- und Sozialpartner - IG BAU Nord (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt) und Bauverband Mecklenburg-Vorpommern e.V. – stellen sich Ihrer gemeinsamen Verantwortung, durch erfolgversprechende Initiativen die Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten der Bauwirtschaft zu unterstützen.

Die bestehenden Möglichkeiten des ESF-Sozialpartnerprogramms (ESF-Sozialpartner-richtlinie „Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten“ vom 26. März 2009) werden im Interesse dieser Zielstellung genutzt.

Der Bauverband Mecklenburg-Vorpommern e.V. ist Wirtschafts-, Arbeitgeber- und Fachverband und entstand am 29. März 2008 durch Fusion des Baugewerbeverbandes und des Bauindustrieverbandes Mecklenburg-Vorpommern.

Er ist Interessenvertreter und Dienstleister von fast 400 Unternehmen des Bauhauptgewerbes sowie angrenzender Gewerke und verfügt über Geschäftsstellen in Schwerin, Rostock, Neubrandenburg und Greifswald.

Die IG BAU Nord (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt) setzt sich für die Belange ihrer Mitglieder im Bereich Bauen, Agrar oder Umwelt ein. Sie ist u.a. Interessenvertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Baugewerbes in Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern in wirtschaftlicher, sozialer, beruflicher und kultureller Hinsicht. Die IG BAU unterstützt Initiativen für bessere Chancen im Beruf durch Fort- und Weiterbildung.

Die Tarif- und Sozialpartner des Bauhauptgewerbes wollen dazu beitragen, die Potenziale der Menschen zum wechselseitigen Nutzen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Gesellschaft zu fördern und zu fordern. Sie sehen die Aus- und Weiterbildung sowie die Fachkräftesicherung als einen wichtigen Teil ihrer künftigen Handlungsfelder und betrachten das lebenslange Lernen als eine der wichtigsten Herausforderung unserer Zeit, um Beschäftigungssicherheit der Mitarbeiter und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhöhen.

2. Handlungsbedarf

Die berufliche Weiterbildung befindet sich in einem Transformationsprozess.

Technologische Innovationen, neue Unternehmenskonzepte und die zunehmend prozessorientierte Organisation von Arbeit machen veränderte Formen von Weiterbildung nötig. Die Beschäftigten stehen vor der Anforderung, übergreifende Kompetenzen zu erwerben, zu erneuern und in einem lebenslangen Prozess kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Weiterbildung steht, wie die berufliche Bildung insgesamt, vor der

Aufgabe, in ihren Inhalten und Formen auf diese dynamischen gesellschaftlichen Entwicklungen zu reagieren und sie mitzugestalten.

Das Bauhauptgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern umfasst etwa 1.500 Unternehmen. Davon haben etwa 1.100 Betriebe weniger als zehn Beschäftigte. Es gibt nur 50 Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten. Dem Großteil der Kleinstbetriebe fällt es schwer, systematisch Qualifikationsbedarfe zu ermitteln und perspektivisch berufliche Weiterbildung zu realisieren. Es gibt daher einen erheblichen Unterstützungsbedarf bei der Sicherung der betrieblichen Personalentwicklung.

Auf Grund demografischer Entwicklungen zeichnet sich bereits kurzfristig ein Fach- und Führungskrätemangel ab. Eine Möglichkeit der nachhaltigen Fachkräftesicherung für kleine Unternehmen ist u.a. die Verzahnung von beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung im Arbeitsprozess. Dazu benötigen kleine Unternehmen eine entsprechende externe Unterstützung durch einen Bildungsdienstleister zur Ermittlung des betriebsspezifischen Weiterbildungsbedarfes. Diese notwendigen Informationen sind die Voraussetzung für alle nachfolgenden Entscheidungsprozesse hinsichtlich der Weiterbildungsangebote, der Lernformen sowie der möglichen Verzahnungsstrategien von beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung.

Eine zukunftsfähige Bildung benötigt Strukturen, die effektiv, effizient und flexibel sind und Innovationen fördern. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die stärkere Kooperation der Lernorte Betrieb, Bildungsdienstleister bzw. Schule. Vorhandene Ressourcen sollten zukünftig noch intensiver kooperativ von den Trägern der beruflichen Bildung genutzt werden. Lern- und Aneignungskompetenzen in und durch die Arbeit gewinnen an Bedeutung, da berufliches Wissen und Können an praktische Erfahrungen in der Arbeit gebunden ist.

Alternde Belegschaften verlangen nach einer neuen Strategieentwicklung in Unternehmen und einer veränderten Ausrichtung der betrieblichen Personalpolitik. Maßnahmen der Weiterbildung und Personalentwicklung müssen sich auf einen steigenden Anteil älterer Mitarbeiter einstellen, um die unternehmerische Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit langfristig zu erhalten.

Mit Blick auf die o.a. Aspekte wird die Aufstiegsqualifikation für gewerbliche Baustellenführungskräfte einen Schwerpunkt der Handlungsaktivitäten bilden.

3. Ziele

Mit dieser Vereinbarung verfolgen die Tarif- und Sozialpartner bei den zum Bauverband gehörenden Bauunternehmen die nachstehenden vorrangigen Ziele:

- die Einsicht in die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung zu fördern
- die betriebsspezifischen Weiterbildungsbedarfe zu ermitteln
- eine höhere und bedarfsgerechte Weiterbildungsbeteiligung zu erreichen und
- durch die Entwicklung und den Transfer von praxistauglichen Verfahren und Instrumenten eine nachhaltige Personalentwicklung zu unterstützen.

Diese Ziele werden bereits in einer breiten bildungspolitischen Diskussion argumentiert. Darüber hinaus wollen die Partner im Rahmen dieser Vereinbarung personen- und betriebskonkrete Unterstützung entwickeln und nachhaltig institutionalisieren.

4. Handlungsschwerpunkte

Die Tarif- und Sozialpartner unterstützen nachstehende Handlungsschwerpunkte:

- Erfassung der strategischen Unternehmensziele und Geschäftspotentiale
- Ist-Analyse in den Unternehmen zur Ermittlung der vorhandenen Tätigkeits- und dazugehöriger Qualifizierungsprofile
- Ermittlung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs
- Erfassung der persönlichen Zielstellungen und Vorstellungen der Mitarbeiter für ihre berufliche und allgemeine Aus- und Weiterbildung
- Entwicklung von Musterbeispielen für den Abschluss von Zielvereinbarungen zwischen Unternehmensführung und Mitarbeitern zum lebenslangen Lernen
- Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen zur Ausbildung von Mitarbeitern zur Lenkung und Leitung der Aus- und Weiterbildungsprozesse im Unternehmen bei Sicherung der notwendigen externen Unterstützung dieses Prozesses
- Erarbeitung branchenspezifischer sowie unternehmensspezifischer Weiterbildungsanforderungen, die verknüpft sind mit der vorgelagerten Berufsausbildung einerseits und der Aufstiegsfortbildung andererseits.
- Erarbeitung von zielgruppenorientierten Aus- und Weiterbildungsstrategien und Maßnahmen zur Integration von benachteiligten Personengruppen, z.B. Migranten, lernschwachen Jugendlichen und Mehrfachabbrecher und ungelernten Seiteneinsteigern.

Die Tarif- und Sozialpartner sehen in der Qualifizierung und dem Praxiseinsatz von speziellen Betriebsberatern eine effiziente Möglichkeit, die gemeinsam formulierten Ziele und Handlungsschwerpunkte zu erreichen.

Schwerpunkte der Qualifizierung der Betriebsberater bestehen in der Vermittlung entsprechender fachlicher, methodischer, sozialer und personaler Kompetenzen sowie in der branchenbezogenen Anwendung notwendiger Instrumente u.a. zur Weiterbildungsbedarfs-ermittlung, zur Kompetenzbilanzierung und zur Verzahnung von beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung.

Tätigkeitsgebiete der Betriebsberater sind die Mitgliedsunternehmen des Bauverbandes Mecklenburg-Vorpommern e.V. in den Regionen Westmecklenburg, Rostock-Mittleres Mecklenburg, Neubrandenburg- Mecklenburgische Seenplatte sowie Vorpommern.

Laufzeit der Sozialpartnervereinbarung: 01.10.2010 bis zum 31.12.2013.

IG BAU
Industriegewerkschaft
Bauen - Agrar - Umwelt
Region Nord
Jungestraße 1
20535 Hamburg


Bauverband M-V

BAUVERBAND
MECKLENBURG-VORPOMMERN E.V. 
Werderstraße 1 • 19055 Schwerin
Tel.: 0385/74 18-0 • Fax: 0385/71 07 78