



## Sozialpartnerinitiative der deutschen Zementindustrie

### **Rahmenvereinbarung**

Zwischen

der Sozialpolitischen Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Zementindustrie (SPADZ), Tannenstraße 2, 40476 Düsseldorf

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU),  
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt / Main

sowie der

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE),  
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

wird folgende

### **Vereinbarung zur Förderung der Weiterbildung in der deutschen Zementindustrie**

geschlossen:

## Präambel

Die 22 Unternehmen der deutschen Zementindustrie beschäftigen in Deutschland ca. 7370 Mitarbeiter/-innen<sup>1</sup> an insgesamt 56 Standorten (Stand 2008). Mit einem Umsatz von 2,3 Mrd. € und einer Produktion von 34,7 Mio. t gehört die deutsche Zementindustrie zu den größten Zementproduzenten in Europa. Innerhalb der EU nahm Deutschland 2007 bei der Zementproduktion nach Italien und Spanien den dritten Platz im Ranking der Produzenten ein.

Während vor allem in Schwellenländern wie China und Indien starke Zuwächse in der Zementproduktion zu verzeichnen sind, ist der deutsche Markt stabil bis stagnierend. Von 1999 bis 2008 sank der Zementabsatz im Inland von 34,5 Mio. t auf 26,3 Mio. t. Der Rückgang konnte teils über erhöhte Exporte ausgeglichen werden, sodass die Gesamtproduktion nur um ca. 9% zurück ging. Durch zunehmende Automatisierung und Optimierung der Anlagen, beschäftigt die Zementindustrie heute ca. 35% weniger Personal als noch vor 10 Jahren. Gleichzeitig sind die Anlagen durch den Einsatz von alternativen Brennstoffen sowie die Anforderungen des modernen Umweltschutzes komplexer zu bedienen. Sie verlangen von den Mitarbeitern tiefer gehende Kenntnisse der vielfältigen Wechselwirkungen im Herstellungsprozess sowie eine größere Flexibilität in Bezug auf die ausgeübten Tätigkeiten. Nur gut ausgebildetes Personal ist in der Lage, die Anlagen nach internationalen Standards sicher und umweltgerecht zu betreiben und den Produktionsstandort Deutschland langfristig zu sichern.

Die Sozialpartner der deutschen Zementindustrie bekennen sich zum Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung und haben dies in einer Branchenvereinbarung vom 14. Dezember 2001 dokumentiert. Wesentlicher Bestandteil dieser Nachhaltigkeitsinitiative sind Zukunftsprojekte mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Fragestellungen. Wichtiger Baustein für die Innovationsfähigkeit der Unternehmen und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter ist eine Analyse und kontinuierliche Weiterentwicklung der fachlichen und personellen Kompetenzen der Belegschaften. Unter Federführung des Vereins Deutscher Zementwerke e. V. (VDZ) wurde in Abstimmung mit den Sozialpartnern der Zementindustrie ein Qualifizierungsprojekt initiiert, das innovativ und detailliert den Wertschöpfungsprozess in der Zementindustrie darstellt und ergänzende Informationen zu den Rahmenbedingungen der Branche beinhaltet.

Die deutsche Zementindustrie steht in technologischer und personalwirtschaftlicher Hinsicht vor großen Herausforderungen. Zum einen steigen die Anforderungen in den Betrieben, ausgelöst durch sich verändernde Produktionsverfahren und Abläufe, kürzere Produktentwicklungszyklen, hohe Qualitäts- und Umweltstandards. Damit verbunden sind stetig steigende Anforderungen an Auszubildende, Angelernte, Produktionsmitarbeiter, Facharbeiter und Führungskräfte. Zum anderen sind in den Unternehmen auf allen hierarchischen Ebenen eine Vielzahl älterer Arbeitnehmer beschäftigt, die sich auf moderne Produktionsverfahren ein- und umstellen müssen und erheblichen Qualifizierungsbedarf haben. Gleiches gilt für jüngere angelernte Mitarbeiter,

---

<sup>1</sup> In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass im Folgenden aufgrund der besseren Lesbarkeit lediglich die männliche Bezeichnung verwendet wird.

die gegebenenfalls über Qualifizierungsschritte berufliche Abschlüsse nachholen können. Darüber hinaus müssen die Unternehmen der Zementindustrie attraktive Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Schulabgänger, Geringqualifizierte und Arbeitslose schaffen.

Ausbildung, Weiterbildung und Qualifizierung, die Schaffung nachhaltiger Personalentwicklungsstrukturen und die Implementierung von Personalentwicklungsinstrumenten ist vor diesem Hintergrund ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Betriebe in der Zementindustrie, der Arbeitsplatzsicherung und der Beschäftigungsfähigkeit der Menschen in den Betrieben.

SPADZ, IG BAU und IG BCE verbinden mit ihrer sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit im Rahmen ihrer Qualifizierungsinitiative das Ziel, alle Arbeitnehmer der Branche in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

## **1. Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung ist bundesweit für alle Betriebe der Zementindustrie gültig, die einem der in der Sozialpolitischen Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Zementindustrie (SPADZ) zugehörigen Arbeitgeberverbände angehören; diese sind der Arbeitgeberverband Zement und Baustoffe e.V. in Beckum für Nordwest- und Ostdeutschland, der Arbeitgeberverband Steine und Erden Hessen und Thüringen für Hessen, der Rheinische Unternehmerverband Neuwied für Rheinland-Pfalz, die sozialrechtliche Vereinigung von Zementwerken in Baden-Württemberg, zugeordnet dem Industrieverband Steine und Erden Baden-Württemberg sowie die sozialrechtliche Vereinigung von Zementwerken in Bayern, zugeordnet dem Bayerischen Industrieverband Steine und Erden.

## **2. Zielsetzungen**

Mit dieser Vereinbarung verfolgen die Vertragspartner folgende grundlegende Zielsetzungen:

- a) Förderung der Ausbildung, der Weiterbildung und der Qualifizierung zur Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Betriebe, der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Menschen in den Betrieben auf allen Ebenen und Hierarchiestufen, insbesondere bei gering Qualifizierten.
- b) Unterstützung der Unternehmen und der Betriebsparteien bei der Entwicklung und Implementierung nachhaltiger Strukturen und Instrumente der Personalentwicklung sowie dem systematischen Aufbau von hochwertigen Entwicklungs- und Qualifizierungsprogrammen auch unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung in den Unternehmen.



- c) Analyse zukünftiger Fachkräftebedarfe und Entwicklung von Strategien und Programmen zur Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber sowie deren Ausbildung und Qualifizierung.

### **3. Umsetzung**

Die in der SPADZ zusammengeschlossenen Arbeitgeberverbände informieren ihre Mitgliedsunternehmen über diese Sozialpartnereinbarung und sensibilisieren die Unternehmen hinsichtlich der Notwendigkeit kontinuierlicher Qualifizierung der Beschäftigten; die unterzeichnenden Gewerkschaften informieren und sensibilisieren mit gleicher Zielsetzung die Betriebsräte.

Die Sozialpartner, Forschungseinrichtungen und Unternehmen der Zementindustrie werden aufgefordert, im Rahmen dieser Vereinbarung Projekte auf bundes- oder regionaler Ebene zu initiieren die helfen, die Weiterbildungsbeteiligung in der Zementindustrie zu erhöhen. Diese Projekte sollen aus Mitteln der Initiative "weiter bilden" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie anderer Programme gefördert werden.

Die Projekte und Maßnahmen haben das Ziel, auf Branchen- oder Betriebsebene zu Verbesserungen der Rahmenbedingungen für die betriebliche Weiterbildung zu führen oder konkrete Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen. Für die Planung und Durchführung der Projekte und Maßnahmen werden ggf. Dritte beauftragt.

Projekte und Maßnahmen, die auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen abzielen, können beispielsweise sein:

- Sensibilisierung der betrieblichen Sozialpartner hinsichtlich der Notwendigkeit verstärkter Weiterbildungsaktivitäten.
- Unterstützung der Beratungsstrukturen für Personalentwickler/ Personalverantwortliche und/oder Betriebsräte.
- Unterstützungsangebote zur betrieblichen Demografieanalyse und der sich daraus ableitenden Qualifizierungsbedarfsanalyse.
- Weiterbildungsberatungsangebote für Beschäftigte hinsichtlich ihres persönlichen Weiterbildungsbedarfes, ihrer Weiterbildungsmöglichkeiten und einer möglichen individuellen Entwicklungsplanung.
- Aufbau von unternehmensübergreifenden, branchenweiten Früherkennungs- und Informationssystemen hinsichtlich der veränderten Qualifikationsanforderungen in der Zementindustrie.
- Aufbau von Strukturen für einen kontinuierlichen Erfahrungsaustausch über gute Praxisbeispiele für mehr Weiterbildung sowie über erkannte Hürden, die Weiterbildungsaktivitäten erschweren.

Die Aufzählung ist nur beispielhaft. Auch andere sinnvolle Projektinitiativen sind möglich.

Projekte und Maßnahmen, die konkrete Weiterbildungsmaßnahmen beinhalten, qualifizieren Beschäftigte in denen für die Zementindustrie relevanten inhaltlichen Themenstellungen, die bei der bzw. dem jeweiligen Beschäftigten als notwendiger oder sinnvoller Qualifizierungsbedarf festgestellt werden. Dies können insbesondere folgende Inhalte sein:

- Rohmaterialgewinnung
- Rohmaterialaufbereitung
- Klinkerproduktion
- Zementproduktion
- Packerei und Versand
- Allgemeine Betriebseinrichtungen
- Umweltschutz
- Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement
- Nachhaltigkeit
- Rohstoffsicherung
- Ressourceneffizienz
- Klimaschutz

Darüber hinaus wird in den Maßnahmen die Dialogfähigkeit der Mitarbeiter gefördert.

#### **4. Abstimmung und Beratung**

Zur Begleitung der Projekte und Initiativen wird ein Steuerungskreis gebildet. Er soll aus acht Mitgliedern bestehen, von denen vier durch die SPADZ sowie jeweils zwei durch die IG BAU und durch die IG BCE benannt werden. Er tagt regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich. Im Steuerungskreis wird über Projekte und Initiativen, deren Verlauf, erreichte Zwischenergebnisse und Abschlussergebnisse berichtet. Der aktuelle Sachstand wird den Partnern dieser Rahmenvereinbarung jeweils kurzfristig zugänglich gemacht.

Daneben haben die Partner dieser Rahmenvereinbarung jederzeit die Möglichkeit, über den Steuerungskreis Anregungen zur Modernisierung, Innovation und Aktualisierung zu geben.

Projekte und Initiativen im Rahmen dieser Vereinbarung, die Qualifizierungsmaßnahmen von Beschäftigten beinhalten, werden unter Beachtung der §§ 96 ff. BetrVG zwischen den jeweiligen Betriebsparteien abgestimmt und sollen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Auf Unternehmensebene erfolgt die Abstimmung mit dem Gesamtbetriebsrat. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates/Gesamtbetriebsrates bei der Förderung, der Einrichtung und der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen sind zu berücksichtigen und werden weder eingeschränkt noch ausgeweitet.

## 5. Schlussbestimmungen

Durch diese Vereinbarung werden die gesetzlichen Rechte und Pflichten der Sozialpartner weder eingeschränkt noch ausgeweitet. Diese Vereinbarung ersetzt nicht betriebliche Regelungen zu Ausbildung, Weiterbildung und Qualifizierung.

## 6. Inkrafttreten und Kündigung

Diese Vereinbarung tritt am 15. Juni 2010 in Kraft. Sie kann mit dreimonatiger Frist, erstmals zum 31. Dezember 2013, gekündigt werden. Begonnene Projektvorhaben sollen in jedem Fall zu Ende geführt werden.

Düsseldorf/Frankfurt a. M./Hannover, den 15. Juni 2010

Dr. Dirk Spenner  
(Vorsitzender)

Dr. Martin Schneider  
(Hauptgeschäftsführer des Bundesverbandes der  
Deutschen Zementindustrie und des Vereins  
Deutscher Zementwerke)

SOZIALPOLITISCHE ARBEITSGEMEINSCHAFT  
DER DEUTSCHEN ZEMENTINDUSTRIE  
DÜSSELDORF

Klaus Wiese  
(Vorsitzender)

Harald Schaum  
(Mitglied des Bundesvorstands)

IG BAUEN-AGRAR-UMWELT  
FRANKFURT / MAIN

Michael Vassiliadis  
(Vorsitzender)

Edeltraud Glärzer  
(Mitglied des geschäftsführenden  
Hauptvorstandes)

IG BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE  
HANNOVER