



## Gemeinsame Erklärung der Verbände der Bauwirtschaft und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt zur Weiterbildung

Eine hohe Qualifikation der Beschäftigten ist eine wichtige Grundlage der Wettbewerbsfähigkeit der Bauwirtschaft. Innovative Geschäftsstrategien, neue Techniken und moderne Organisationsformen setzen qualifizierte Beschäftigte und eine permanente Erneuerung und Weiterentwicklung der Qualifikation voraus. Die Bauwirtschaft braucht eine neue Kultur, in der ständige Weiterbildung für Betriebe wie Beschäftigte zu einer Selbstverständlichkeit wird. Weiterbildung während des gesamten Arbeitslebens ist eine Investition in Produktivität und Qualität. Sie sichert Leistungsfähigkeit und Marktposition der Betriebe und Beschäftigungschancen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Verbände der Bauwirtschaft und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt stimmen darin überein, dass zur Zukunftssicherung der Unternehmen und der Beschäftigung in der Branche der Prozess der Weiterentwicklung des Weiterbildungssystems und der Qualifikationskultur vorangebracht wird.

### 1. Transparente, flexible und berechenbare Weiterbildung

Das bestehende Weiterbildungssystem ist dringend verbesserungsbedürftig. Es wird ein strukturiertes, transparentes, flexibles und berechenbares Qualifikationssystem für die gesamte Branche benötigt. Die bestehende Vielfalt der Angebote der Weiterbildung in der Bauwirtschaft wird als gute Ausgangsposition angesehen. Sie muss jedoch systematisiert und strukturiert werden. Betriebe und Beschäftigte brauchen

- ein Informationssystem, das auf einfache Weise, rasch und zuverlässig das Auffinden geeigneter Weiterbildungsangebote ermöglicht,
- eine Beratung auf betrieblicher und/oder regionaler Ebene, die Weiterbildungsbedürfnisse klären und Zugangsbarrieren überwinden hilft,
- ein aktives Marketing der Landesverbände und der Ausbildungszentren der Bauwirtschaft; diese sollen auch zuverlässige und verständliche Informationen über die Qualität und Seriosität von Anbietern liefern,
- Angebote, die die zeitlichen und inhaltlichen Bedürfnisse und Notwendigkeiten der Betriebe und Beschäftigten berücksichtigen,
- die einheitliche Bewertung von erworbenen Qualifikationen und Abschlüssen in der gesamten Branche.

Die Verbände der Bauwirtschaft und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt haben diesen Prozess eingeleitet. Sie werden ihre Aktivitäten zusammenführen und verstärken, um ein derartiges System zu schaffen.

## 2. Neues System für die Weiterbildung in der Bauwirtschaft

Weiterbildung muss den Stand der Erkenntnis über die Struktur der Beschäftigung und die Entwicklung der Arbeit in der Bauwirtschaft berücksichtigen. Sie muss auf die gegenwärtigen und absehbaren Anforderungen an die Qualifikation ausgerichtet sein.

Zugleich muss sie auch solche Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, deren allgemeine Verbreitung erst in der Zukunft erwartet wird. Auf diese Weise stellt sie Betrieben und Beschäftigten sowohl eine aktuelle Ressource als auch ein Potential für ihre Weiterentwicklung, für die Bewältigung des Strukturwandels und für die Realisierung des technischen, organisatorischen und sozialen Fortschritts zur Verfügung. So könnten zum Beispiel die Informations- und Kommunikationstechnologien, die bisher in den Betrieben der Bauwirtschaft vielfach noch zu wenig eingesetzt werden, erheblich besser genutzt werden, wenn die Beschäftigten auf allen Ebenen durch gezielte Weiterbildung in die Lage versetzt würden, dieses Instrument für ihre tägliche Arbeit vielfältig zu verwenden.

Die Verbände der Bauwirtschaft und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt haben mit Unterstützung des Bundesministers für Bildung und Forschung das Projekt „Weiterbildung in der Bauwirtschaft“ des Bundesinstituts für Berufsbildung initiiert, in dem Grundlagen für ein derartiges Weiterbildungssystem erarbeitet werden.

Die Verbände der Bauwirtschaft und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt bekräftigen ihre Absicht, auf der Basis der Ergebnisse dieses Projektes ein modernes Weiterbildungssystem zu schaffen. Darin sollen auch die verschiedenen Stufen der Aufstiegsfortbildung so miteinander verzahnt werden, dass Fortbildungsbestandteile, die auf einer Stufe absolviert worden sind, bei einer Fortbildung auf der jeweils höheren Stufe bundesweit anerkannt werden. Aufstiegsfortbildung und Anpassungsweiterbildung sollen so miteinander verknüpft werden, dass einzelne Module sowohl dem beruflichen Aufstieg als auch der Aktualisierung der Qualifikation dienen können.

Das neue System soll auch den europäischen Berufsbildungskontext einbeziehen. Dem dient auch die Einführung eines Dokumentes zur Herstellung der Transparenz der Qualifikationen und Kompetenzen.

## 3. Attraktive Berufschancen durch Weiterbildung

Die Verbände der Bauwirtschaft und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt stimmen darin überein, dass das Image der Bauwirtschaft dringend verbessert werden muss.

Ein aktuelles, qualitativ hochwertiges und aufstiegsorientiertes Weiterbildungsangebot ist geeignet, transparente und berechenbare Karrierewege in der Bauwirtschaft aufzuzeigen. Zur Sicherung von Motivation und Leistungsfähigkeit darf es keine Sackgassen geben. Damit kann die Bauwirtschaft ihre Anziehungskraft steigern und auch leistungsfähigen und motivierten Jugendlichen attraktive Berufschancen aufzeigen.

## 4. Anreize für Weiterbildung

Die Verbände der Bauwirtschaft und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt stimmen darin überein, dass Weiterbildung ein ausschlaggebender Faktor der Betriebe im Wettbewerb ist.

Die Wirkung von Weiterbildung auf die Verbesserung der betrieblichen Leistungsfähigkeit zeigt sich allerdings oft erst nach einiger Zeit. Dies erschwert vor allem kleinen Betrieben die Investition in Weiterbildung.

Die Verbände der Bauwirtschaft und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt vereinbaren, gemeinsam nach Wegen zu suchen, um die individuelle Weiterbildung zu fördern. Dabei soll auch geprüft werden, in wieweit die Förderung der Weiterbildung durch tarifvertragliche Regelungen, durch Betriebsvereinbarungen oder durch einzelvertragliche Regelungen möglich und sinnvoll ist.

## 5. Aktionsprogramm

Die Verbände der Bauwirtschaft und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt stimmen darin überein, dass der Prozess der Weiterentwicklung des Weiterbildungssystems unmittelbar durch erste konkrete Maßnahmen in Gang gebracht wird. Für den Start werden die folgenden Schritte vereinbart.

- Die Verbände der Bauwirtschaft und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt richten eine Ständige Arbeitsgruppe Weiterbildung ein, die den Prozess der Entwicklung eines modernen, leistungsfähigen Qualifizierungssystems und einer Qualifikationskultur in der Bauwirtschaft steuern und vorantreiben wird. Diese Arbeitsgruppe soll sich im Laufe des Jahres 2004 konstituieren und die in dieser Erklärung genannten Maßnahmen sowie die Ergebnisse des Projektes „Weiterbildung in der Bauwirtschaft“ zusammenführen.
- Es werden alle Maßnahmen geprüft und umgesetzt, mit denen zunächst ohne großen Aufwand die Information über vorhandene Weiterbildungsangebote für Betriebe und Beschäftigte erhöht und die Beratung von Betrieben und Beschäftigten zur Nutzung von Weiterbildung verbessert werden können. Es werden ferner Möglichkeiten geprüft, durch Modellversuche und Pilotprojekte ein Informationssystem über die Weiterbildung in der Bauwirtschaft aufzubauen.
- Es wird eine gemeinsame „Weiterbildungsoffensive“ gestartet, die die Bedeutung der Weiterbildung als Mittel zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und der Beschäftigungschancen des einzelnen propagiert, gute Beispiele der betrieblichen Weiterbildung und der Weiterbildung durch die Ausbildungszentren der Bauwirtschaft bekannt macht und für die Verstärkung von Weiterbildungsangeboten und Weiterbildungsteilnahme wirbt.
- Die Verbände der Bauwirtschaft und die IG Bauen-Agrar-Umwelt haben bereits eine Reihe von Initiativen ergriffen, die eine Verbesserung der Weiterbildung zum Ziel haben. Im Rahmen der Weiterbildungsoffensive sollen in weiteren Modellprojekten besonders vier Problembereiche bearbeitet werden:
  - zeitliche Probleme kleiner und mittlerer Betriebe bei der Freistellung von Beschäftigten für Weiterbildung,
  - Motivation gewerblicher Arbeitnehmer für die Teilnahme an Aufstiegsfortbildung zur Sicherung des Nachwuchses für untere Führungspositionen auf der Baustelle,
  - Angebote für Unternehmer zur Stärkung der Unternehmensführungscompetenz, gerade in konjunkturell schwierigen Zeiten,
  - Weiterbildung als Instrument für Bauunternehmen zum Eintritt in neue Geschäftsfelder.
- Es wird ein „Bildungspass Bau“ geschaffen, in dem formale Qualifikationen und informell erworbene Kompetenzen aufgeführt werden. Damit können Beschäftigte den Stand ihrer Qualifikationen und Kompetenz dokumentieren; Betrieben ermöglicht der Pass eine verständliche und zuverlässige Information über die Qualifikationen und Kompetenzen von Beschäftigten. Dabei wird sich die Bauwirtschaft möglichst nah an dem Muster des Europäischen Lebenslaufs orientieren und die Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen auch im europäischen Kontext herstellen.
- Eine Konferenz über Weiterbildung in der Bauwirtschaft, auf der gute Beispiele aus Deutschland und Europa vorgestellt werden, soll, aufbauend auf den Erfahrungen der Weiterbildungskonferenz 2003 in Berlin, im Jahre 2005 erneut durchgeführt werden.
- Es wird in regelmäßigen Abständen ein Bericht über den Stand und die Entwicklung der Weiterbildung in der Bauwirtschaft abgegeben werden. Darin werden vor allem gelungene und vorbildliche Aktionen aus Unternehmen und Überbetrieblichen Ausbildungszentren der Bauwirtschaft dargestellt werden.

## **6. Weiterbildung als gemeinsame Aufgabe**

Die Verbände der Bauwirtschaft und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt demonstrieren mit dieser Erklärung, dass sie Verantwortung für die Entwicklung der Qualifikation und der Kompetenzen in der Branche übernehmen.

Der Erfolg dieser Erklärung wird jedoch davon abhängig sein, dass die Unternehmen und die Beschäftigten der Bauwirtschaft diese Initiative aufgreifen und ihrerseits die Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen zu ihrer ständigen Aufgabe machen sowie, dass auch der Staat seiner Verantwortung für den Bildungsstand der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und für die Modernisierung der Bauwirtschaft gerecht wird.