

Betriebliches Bündnis für die Windenergieindustrie

**„Gemeinsam für zukunftsfähige Arbeitsplätze
an den Standorten Bremen und Bremerhaven“**

Verabredungen für die Jahre 2013 -2015
auf den Arbeitsfeldern:

- Gestaltung der beruflichen Weiterbildung
- Ausbau der Erstausbildung
- Einbeziehung der Hochschulen
- Integration von Arbeitslosen
- überregionale Personalakquisition
- Kurzarbeit und Qualifizierung
- Einsatz von Leiharbeit

Präambel

Zu den zentralen Herausforderungen, aber auch nachhaltigen Chancen der Windenergieindustrie im Land Bremen gehören die Sicherung von wettbewerbsfähigen Arbeitsplätzen und eine langfristige Deckung des Fachkräftebedarfs.

Die Windenergieindustrie gehört zu den zentralen Zukunftsfeldern der Wirtschaftsentwicklung des Landes Bremen und hat enorme Potentiale. Gegenwärtig steht sie vor der anspruchsvollen Aufgabe, den technologischen Sprung von der noch eher handwerklichen Produktion zur industriellen Serienfertigung zu meistern. Hierbei ist die Region gut aufgestellt. Die Betriebe decken in der Breite ihrer Fertigungen und ihrer Dienstleistungen die gesamte Prozesskette des Windenergieanlagenbaus ab.

Damit einher geht aber auch die Notwendigkeit, den Kompetenzerwerb und die Kompetenznachweise für die Beschäftigten auf diese Entwicklung neu zu orientieren. Durch die bestehenden Berufsbilder sind die Qualifikationsbedarfe der Windenergieindustrie nicht gedeckt; vielmehr braucht es systematische spezifische Zusatzqualifikationen, um die vorhandenen Berufsausbildungen aufgestockt werden müssen.

Unverzichtbar ist der erweiterte Blick des „Betrieblichen Bündnisses“ auf die „Metropolregion Bremen-Oldenburg im Nordwesten“: Betriebe der Windenergieindustrie sind in der Gesamtregion angesiedelt, die Beschäftigten kommen aus dem gesamten Umland. Auch die Hochschulen und die Dienstleister der beruflichen Qualifizierung sind in der Metropolregion eng vernetzt.

Auf folgende, grundlegende Zielvorstellungen haben sich die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner des betrieblichen Bündnisses verständigt:

- Das „Betriebliche Bündnis“ arbeitet ergebnisorientiert. Es sollen konkrete Maßnahmen und Aktivitäten vereinbart und umgesetzt werden. Die angestrebten Ziele werden möglichst präzise gefasst. Im Vordergrund stehen die Betriebe und ihre Bedarfslagen.
- Im „Betrieblichen Bündnis“ werden Verabredungen getroffen, die aussagen, was jeder selbst einbringen und leisten kann und was von den Partnern im Bündnis ergänzend gebraucht wird. Es geht also nicht darum, dass der Kreis unbedingt möglichst groß sein muss, vielmehr ist eine schlanke und schnelle Handlungsfähigkeit das Ziel.

Gemeinsame Bündnisaktivitäten und Verabredungen

1. Verabredungen zur Gestaltung der beruflichen Weiterbildung:

„Die Partner des betrieblichen Bündnisses wollen gemeinsam hohe Standards und einheitliche Zertifikate für die gewerblich-technische Weiterbildung im Windenergiesektor entwickeln und umsetzen. Dadurch wird mehr Sicherheit und Transparenz in der regionalen und überregionalen Bewertung von Qualifikationen geschaffen!“

Handlungsbedarf:

Für die Tätigkeiten in der Windenergieindustrie sind keine neuen Berufsbilder entwickelt worden und gegenwärtig liegen hierzu seitens der zuständigen Stellen auch keine Planungen vor. In der Regel werden im gewerblichen Bereich Mechatroniker, Elektriker, Industrie- und Verfahrensmechaniker, Schlosser, Schweißer oder Personen mit verwandten Berufen beschäftigt. Umso wichtiger ist, dass für Spezifikationen in der beruflichen Weiterbildung für die Windenergietechnik einheitliche und überschaubare Standards gelten.

Dabei ist zwischen den Anforderungen von On- und Offshore zu differenzieren, ebenso zwischen den verschiedenen Sparten der Windenergieindustrie, wie Service und Wartung oder der Anlagenbau (Turbinen, Gondeln und Fundamente). Für jeden Bereich sollen der Reihe nach unter Beachtung der europäischen Normen einheitliche Curricula mit standardisierten Zertifikaten und hohen Standards gemeinsam entwickelt werden.

Wer kann was dafür tun?

- Die Betriebe definieren gemeinsam, welche Qualifikationen und Mindeststandards für welche beruflichen Tätigkeiten notwendig sind, z.B. beim Laminieren, bei der Montage von Komponenten, beim Aufbau von Windanlagen, bei der Materialprüfung und bei der technischen Prüfung sowie bei der Wartung etc.
- Die wab übernimmt als Vereinigung der Betriebe und der anderen Akteure des Windenergieclusters die Funktion der Moderation in diesem Prozess.
- Die Dienstleister der beruflichen Qualifizierung erarbeiten modulare Systeme, auf deren Basis die Absolvent/innen der Weiterbildung für die Branche insgesamt bewertbar sind (und nicht nur für die Anforderungen eines einzelnen Unternehmens).
- Betriebe, Träger, Hochschulen, wab und ggf. Kammern vereinbaren Zertifizierungen, die entsprechend der Modulsysteme zu einer aufbauenden Qualifizierung führen, dabei aber flexibel handhabbar sind. Feste Prüfungstermine, wie gegenwärtig für das halbjährliche Kammerzertifikat, sind dabei nicht geeignet.

- Das Thema Offshore-Sicherheitsstandards wird derzeit gesamteuropäisch von den zuständigen Gremien erarbeitet und definiert. Hier wird ein zeitnaher Informationsaustausch durch die involvierten Stellen sichergestellt.
- Betriebe und Träger erarbeiten Konzepte mit denen Menschen mit Migrationshintergrund stärker an der Qualifizierung für die Windenergieindustrie partizipieren können, z.B. durch vertieftes Sprachtraining.
Die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven sowie die Jobcenter Bremen und Bremerhaven sprechen diese Personengruppe gezielt an.
- Die Beteiligung von Frauen an gewerblich-technischen Qualifizierungen für die Windenergieindustrie liegt bei etwa 5%. Die schon bestehenden Ansätze, die Teilnahme von Frauen zu erhöhen, wie z.B. in der „Fachkräfteinitiative des Landes Bremen“ entwickelt, sollen gemeinsam intensiviert und weiter ausgebaut werden.
- Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen nutzt die Ergebnisse seiner bisherigen Qualifizierungsförderungen für die Windenergie und unterstützt neue Entwicklungsarbeiten für ein modulares Weiterbildungssystem und die transparente Verbreitung in der Region.

Gemeinsames Ziel:

Bis Anfang 2014 sollen die ersten standardisierten Qualifizierungsmodule vorliegen (Eine Präzisierung, womit man anfängt, muss noch vereinbart werden).

2. Verabredungen zum Ausbau der Erstausbildung:

„Die Partner des betrieblichen Bündnisses streben an, die Zahl der Ausbildungsplätze in der Windenergieindustrie deutlich zu erhöhen. Dadurch wird der Fachkräftebedarfs langfristig und betrieblich gesichert!

Handlungsbedarf:

Die im Frühjahr 2012 durchgeführte Betriebsumfrage der Arbeitnehmerkammer in der Windenergiebranche im Land Bremen hat ergeben, dass quer über die Branche die Ausbildungsbeteiligung sehr gering ist. Von den untersuchten 36 Betrieben sind 25 ausbildungsberechtigt. Von diesen wiederum bilden aber nur 19 aktuell aus. In der Arbeitsmarktregion Bremerhaven liegt die Ausbildungsquote Branchenweit im Windenergiesektor bei unter 3 Prozent; das entspricht etwa 40 bis 50 Auszubildenden. Das Ergebnis dieser Umfrage bestätigt damit frühere Einschätzungen und Erhebungen.

Die betrieblichen Bündnispartner sehen bei sich Potenziale, die Ausbildungsplätze zu erhöhen. Um dies umzusetzen, werden aber neue Strukturen gebraucht. So sollte die innerbetriebliche Ausbildung u.a. durch überbetriebliche Ausbildungsstätten, Möglichkeiten der Verbundausbildung und durch Blockunterricht der Berufsschulen unterstützt werden. Partner für überbetriebliche Ausbildungsstätten

könnten die Einrichtungen der Handwerkskammer sein. Ebenso könnten die Ausstattungen und das Know-How des Windzentrums in Bremerhaven und der Ed-Win-Acadamy in Bremen für die Ausbildung mehr als bisher genutzt werden.

Auch bei dieser Vereinbarung muss zwischen den objektiven Voraussetzungen von On- und Offshore sowie zwischen den technischen Bedingungen bei den verschiedenen Sparten der Windenergieindustrie unterschieden werden. Die Möglichkeiten für Ausbildung sollen deswegen differenziert betrachtet und gemeinsam ausgeweitet und verbessert werden. Da es derzeit kein eigenes Berufsbild für die Windenergieindustrie gibt, sind passende Module für entsprechende Berufe der Mechatronik zu entwickeln. Auch hier sollen passende Standards auf europäischem Niveau angestrebt werden.

Wer kann was dafür tun?

- Die Betriebe der Windenergieindustrie bewerten ihren Produktionsprozess im Hinblick auf die Schaffung von neuen, zusätzlichen Ausbildungsmöglichkeiten. Dabei beziehen sie auch die Umschulung/Erstausbildung junger Erwachsener (über 25-jährige) in ihre Überlegung ein.
- Die Berufsschulen sowie die Dienstleister der beruflichen Aus- und Weiterbildung unterstützen die Betriebe bei der Analyse der Ausbildungspotentiale im Betrieb.
- Betriebe, die die jeweiligen Ausbildungsbestandteile nicht voll abdecken können, schließen sich zu Verbänden zusammen. Bestehende Ausbildungspartnerschaften stehen als Unterstützung zur Verfügung.
- Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft und der Magistrat Bremerhaven stellen zusammen mit den berufsbildenden Schulen die fachlich entsprechenden Berufsschulklassen sicher.
- Bei Ausbildungen in Betrieben mit saisonal sehr unterschiedlicher Zeitverteilung des Arbeitsanfalls, wie z.B. bei der Wartung und Instandhaltung, organisieren die Berufsschulen den Unterricht als Blockmodell.
- Die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven sowie die Jobcenter Bremen und Bremerhaven bereitet schwächere Jugendliche mit entsprechenden vorbereitenden Maßnahmen auf eine Ausbildung im Windenergieindustriesektor vor.
- Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen nutzt die Fördermaßnahmen im Landesprogramm „Ausbildung und Jugend mit Zukunft“ und passt diese ggf. an die neue Bedarfslage an.

Gemeinsames Ziel:

Die Zahl der Ausbildungsbetriebe und die Zahl der Ausbildungsplätze soll deutlich gesteigert.

(Quantitative Ziele sollen gemeinsam zwischen allen Beteiligten im Jahr 2013 definiert werden.)

3. Verabredungen zur Einbeziehung der Hochschulen:

„Die Partner des betrieblichen Bündnisses werden sich für die Deckung ihres Bedarfs an Akademikern noch enger mit den Hochschulen des Landes und der Region vernetzen!“

Handlungsbedarf:

Die Konkurrenz um erfahrene Akademikerinnen und Akademiker sowie um Hochschul-Absolventinnen und Absolventen, insbesondere der technischen Berufe, ist bundesweit sehr groß. Erfolgsbranchen mit hohem Personalbedarf, wie der Anlagen- und Maschinenbau, die Hafenwirtschaft und Logistik oder der IT-Sektor, bemühen sich um dieselbe Zielgruppe der technisch qualifizierten Akademikerinnen und Akademiker wie die Windenergieindustrie auch. Der Bedarf nach qualifizierten Technikern und Meistern mit windspezifischen Kenntnissen nimmt ebenfalls stetig weiter zu.

Wer kann was dafür tun?

- Um die Hochschul-Absolventinnen und Absolventen im Land Bremen zu halten und für die Windenergie zu motivieren, werden die Betriebe der Windenergieindustrie die Studentinnen und Studenten schon in frühen Semestern an die Branche und an das Unternehmen heranzuführen, z.B. durch Informationsveranstaltungen, Praktika oder Werkstudium.
- Zu den Instituten fk-wind sowie ForWind besteht seitens der Betriebe schon ein sehr enger Kontakt. Dieser soll auch zur Universität Bremen und zu den Hochschulen der Region ausgebaut werden. Dabei soll die Zusammenarbeit ebenfalls für die Entwicklung einzelner Studiengänge sowie für windspezifische Qualifikationen vertieft werden.
- Die wab unterstützt den Prozess durch die Umsetzung des berufsbegleitenden weiterbildenden Studienangebots „Offshore-Windstudium“ und durch ihre engen Kontakte zu den Hochschulen der Region.
- Die Hochschulen intensivieren weiterhin ihre Arbeit an Modellen, die den Zugang zum Studium erleichtern, mehr Durchlässigkeit schaffen und dadurch insgesamt das Bewerberpotential für akademische Berufe erhöhen. Dies bedeutet z.B. den Erwerb eines Hochschulzugangs auch für Facharbeiterinnen und Facharbeiter, die Entwicklung von mehr dualen Studiengängen, die Umsetzung von Studiengängen als berufsbegleitendes Studium u.a.m.
- Gemeinsam mit den entsprechenden Bildungsstätten sollen für die Ausbildung zum Techniker sowie zum Meister windenergiespezifische Zusatzmodule oder Ausrichtungen entwickelt werden.
- Die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven und die Jobcenter Bremen und Bremerhaven qualifizieren arbeitslose Akademikerinnen und Akademiker durch berufliche Weiterbildung für die Bedarfe der Windenergie.

Ziele:

Der Verbleib von Studentinnen und Studenten im Land Bremen aus technischen Studiengängen in Unternehmen der Windenergieindustrie soll deutlich steigen.

Die Rekrutierung von hochqualifizierten Fachkräften aus arbeitslosen Akademiker/innen der Region für die Windenergiewirtschaft soll verbessert werden.

(Quantitative Ziele sollen im Jahr 2013 gemeinsam zwischen allen Beteiligten definiert werden.)

4. Verabredungen zur Integration von Arbeitslosen:

„Die Partner des betrieblichen Bündnisses streben an, dass Arbeitslose der Region durch geeignete Maßnahmen mehr Chancen erhalten, in der Windenergieindustrie einen Arbeitsplatz zu erhalten!“

Handlungsbedarf:

Aktuelle Situation ist, dass es zunehmend immer schwieriger wird, mit den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Land für die Windenergiebranche Arbeitslose aus Bremen und Bremerhaven zu erreichen. In einigen Fort- und Weiterbildungen haben wir mittlerweile über 50% Teilnehmer/innen aus dem Umland bis hin aus dem mitteldeutschen und süddeutschen Raum (z.B. Rheinland, Bayern u.a.m.), die sich im Anschluss an die Qualifizierung einen Arbeitsplatz in der hiesigen Windbranche versprechen.

Wer kann was dafür tun?

- Die Betriebe beteiligen sich an der Feststellung der Eignung der Personen und an der Durchführung eines Assessments. Hierfür können die Dienstleister der beruflichen Qualifizierung mit ihren Erfahrungen Hilfestellung leisten.
- Die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven und Jobcenter Bremen und Bremerhaven stellen bedarfsorientiert Bildungsgutscheine für Qualifizierungsmaßnahmen sicher. In den Maßnahmen kommt es auch auf das Auffrischen von Basisqualifikationen und die Stärkung von sozialen Kompetenzen wie Team-Fähigkeit an.
- Die Betriebe stellen die praktischen Anteile an der beruflichen Weiterbildung sicher und garantieren, so weit wie möglich, die Übernahme der Personen, die den Qualifizierungsprozess erfolgreich bewältigt haben und auch den sonstigen Anforderungen (z.B. Höhentauglichkeit) entsprechen.
- Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen unterstützt die berufliche Qualifizierung mit geschaffenen Infrastrukturen. Das Aus- und Weiterbildungszentrum für Windenergie, das in der Halle X des Bremerhavener Fischereihafens neu aufgebaut worden ist, kann dafür gut genutzt werden. Darüber hinaus för-

dert er einzelne Maßnahmen subsidiär zu den Möglichkeiten der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven, der beiden Jobcenter und der Betriebe selbst.

- Die in der ersten Vereinbarung genannte Modul- und Zertifikatsentwicklungen sollen auch für die Qualifizierung von Arbeitslosen genutzt werden. Es sollen die gleichen Standards gelten. Ebenso sollen die dort vereinbarten Konzeptentwicklungen zur gezielten Qualifizierung der beiden Zielgruppe Menschen mit Migrationshintergrund und Frauen zur Anwendung kommen.
- Der Integrationsprozess von (Langzeit-)Arbeitslosen soll – nach Bedarf – eine Zeitlang professionell begleitet werden, vergleichbar zu Modellen in der Ausbildung.

Gemeinsames Ziel:

Zielzahlen der zu integrierenden Arbeitslosen aus dem Land Bremen müssen jährlich gemeinsam definiert werden.

5. Verabredungen zur überregionalen Personalakquisition:

„Die Partner des betrieblichen Bündnisses wollen gemeinsam für eine größere Attraktivität der Region als Standort mit Lebens- und Arbeitsqualität sorgen. Dadurch wird die notwendige überregionale, auch internationale Rekrutierung von Fachkräften gebündelt und verbessert!“

Handlungsbedarf:

Fachkräfte müssen im größeren Umfang zunehmend überregional, auch international, rekrutiert werden, sowohl im akademischen als auch im gewerblichen Bereich. Die Erfahrung zeigt, dass in der Außenansicht das Image und die Attraktivität der Branche und der Region nicht immer diesen Zielen der Anwerbung von Personal und neuen Bürgern entsprechen.

Mit unserem Zusammenschluss der maßgeblichen Akteure des Landes können unsere positiven Faktoren und unsere Zukunftsorientierung als Offshore-Standort sowie als Qualifikationsstandort für die Windenergiebranche gemeinsam international vermarktet werden, sowohl hinsichtlich der Ansiedlung von Unternehmen als auch hinsichtlich der Akquisition von Personal.

Wer kann was dafür tun?

- a) In den verschiedenen Organisationseinheiten des Windenergieclusters bestehen bereits zahlreiche Internetadressen. Diese sollen gemeinsam darauf überprüft werden, wie die Angaben und Angebote für einen einheitlichen und einfachen Zugang integriert werden können. Außerdem ist zu prüfen, um welche weiteren Auskünfte eine gemeinsame Plattform zu ergänzen wäre. Für die

Integration und Zusammenarbeit bezüglich der Präsentation ist die WAB eine wichtige Schnittstelle.

Gegenstände solch einer gemeinsamen Internetplattform sollten u.a. sein:

- Die Betriebe der Windenergieindustrie stellen immer aktuell ihre Personalgesuche ein und werben für ihr Unternehmen.
 - Die Stellenangebote der entsprechenden Branchenportale und der „zukunftsenergie nordwest“ müssen mit unserem Auftritt vernetzt werden.
 - Die Homepage der Bundesagentur für Arbeit wird mit dem Internet-Auftritt verlinkt. Die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven zeigt dafür ihre Möglichkeiten auf.
 - Darüber hinaus vermarkten WFB, BIS, Betriebe und WAB firmenübergreifend den Windenergiestandort Bremerhaven/Bremen und Metropolregion insgesamt sowie das Thema Offshore-Windenergie. Hierzu gehören auch die regionalen Messen, Tagungen und sonstigen Veranstaltungen der „Community“ (WAB-Stammtisch, fk-Wind-Kolloquium, i2b-Veranstaltungen etc.) und die aktuellen Publikationen.
 - Die Hochschulen präsentieren ihre Studienangebote, ihre berufsbegleitenden Angebote und ihre Forschungsaktivitäten.
 - Die Dienstleister der beruflichen Aus- und Weiterbildung und die Betriebe selbst vermarkten ihre Qualifizierungsangebote sowie ihre Kontakte in der Branche und zeigen Möglichkeiten der Förderung auf.
 - Die Betriebe der Windenergie melden ihre vakanten Stellen dem Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven. Dieser stellt auf Wunsch eine bundesweite Veröffentlichung sicher. Sie nutzen die Logistik und Kompetenz des Internationalen Personalservice (IPS) der Bundesagentur für Arbeit für die internationale Suche nach Mitarbeiter/innen.
 - Betriebe und berufliche Schulen informieren über die Möglichkeiten zur beruflichen Erstausbildung.
 - Der Bremer Senat und die Betriebe laden gemeinsam mit allen weiteren Akteuren interessierte Bewerber/innen ein, die Windenergieindustrie und die Region Bremen/ Bremerhaven kennenzulernen und organisieren eine Betreuung für die weiteren Schritte.
 - Bremen Online, Bremen Marketing und die Bremer Touristik Zentrale sorgen zusammen mit der Pressestelle des Senats für eine aktuelle Verlinkung des Portals mit Informationen, die für Neubürger wichtig sind (Wohnung, Bildung, Ämter, Kultur, Freizeit etc.).
 - Alle Akteure nennen verbindliche Ansprechpartner/innen bei sich und sorgen dafür, dass die Angaben ständig aktuell sind.
 - Die Betriebe und das Land Bremen bestreiten die Finanzierung der Plattform gemeinsam. Sie sollte fest angebunden werden an eine Institution mit Erfahrungen und Kapazitäten in der Öffentlichkeitsarbeit.
- b) Nationale und internationale Auftritte des Landes Bremen und der Metropolregion auf Messen, Kongressen und sonstigen Veranstaltungen zur Windenergieindustrie (wie z.B. in England, Dänemark, Husum, Hamburg etc.) sollen zu-

künftig stärker verzahnt werden mit einer Präsentation als Standort für Qualifikation und Arbeitsplätze im Windenergiesektor.

- Für die Messestände des Landes (BIS, WFB) und den Stand der wab werden Materialien erarbeitet, die die Werbung für Unternehmensansiedlungen und Geschäftsverbindungen durch die Faktoren Personalakquisition und -qualifikation unterstützen.
- Für das internationale Marketing des Landes als Qualifikationsstandort und Arbeitsplatzstandort werden professionelle Unterlagen in Englisch erarbeitet.

Gemeinsame Ziele:

Die Partner des „Betrieblichen Bündnisses“ verständigen sich darauf, wie und wo die gemeinsame Web-Seite erreichbar sein soll. Bis Mitte 2013 sollen die entsprechenden Links zur Verfügung stehen und in den folgenden Jahren weiter entwickelt werden.

Bis zur nächsten größeren Messe in 2013 sollen parallel mit der Erarbeitung des Internetauftritts Unterlagen für eine internationale Präsentation erarbeitet werden.

6. Verabredungen zur Gestaltung von Kurzarbeit und Qualifizierung:

„In den Fällen von erheblichem Arbeitsausfall werden die Partner des betrieblichen Bündnisses Wege suchen, durch Kurzarbeit und Qualifizierung einen Großteil der Belegschaften zu halten!“

Handlungsbedarf:

Durch die nicht sicher gestellten Netzanschlüssen für die nächsten Offshore-Windparks drohen vielen Anlagenbauern ab Frühjahr oder Sommer 2013 Zeiten der Unterbeschäftigung. Da diese vorübergehend sein werden, ist Kurzarbeit ein geeignetes Instrument, die eingearbeitete Belegschaft so weit wie möglich zu halten, bevor sie in andere Produktionssektoren der Metall- und Elektroindustrie und des Anlagenbaus abwandert oder arbeitslos wird. Zeiten der Kurzarbeit sind zugleich geeignete Situationen, die Belegschaften bedarfsgerecht fortzubilden.

Die Windenergieindustrie hat sich in den vergangenen Jahren ihre Flexibilität durch den Einsatz von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern verschafft. Auch diese spielen für den zukünftigen Fachkräftebedarf und den Fortbestand der Unternehmen weiterhin eine große Rolle. Deswegen braucht es Lösungen, wie Beschäftigte aus der Personalüberlassung in die Maßnahmen der Qualifizierung und unter veränderten bundesgesetzlichen Rahmenbedingungen in Kurzarbeitergeldregelungen eingebunden werden können.

Wer kann was dafür tun?

- Genehmigung und Finanzierung von Kurzarbeit fällt in die Zuständigkeit der Agentur für Arbeit. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Bundesagentur für Arbeit Qualifizierung in Kurzarbeit fördern. Die Agentur für Arbeit berät und unterstützt die Betriebe bei der Antragstellung.
- Da sich die Auslastung und Auftragslage in den einzelnen Sparten der Windenergieindustrie sehr unterscheidet, beraten die Bündnispartner Möglichkeiten des Austauschs des Personals in Zeiten von befristeter Unterbeschäftigung. Hierbei sollen Modelle der Poolbildung geprüft werden.
- Die Planung und Umsetzung von allen o.g. Lösungen erfordert eine hohe Transparenz und Kooperation zwischen den beteiligten Betrieben: Wie viele Beschäftigte werden frei gesetzt, mit welchen Qualifikationen und für welchen Zeitraum? Ist Kurzarbeit ein Instrument und kann Qualifizierung in Kurzarbeit umgesetzt werden?
- Für die Realisierung von Qualifizierung in Kurzarbeit sind verbindliche betriebliche Abstimmungen notwendig bezüglich der Qualifikationsbedarfe und des zeitlichen Rahmens. Die enge Zusammenarbeit im Bündnis soll dafür genutzt werden, konkrete Maßnahmen besser planen zu können, als dies in der Vergangenheit der Fall war.
- Die Dienstleister der beruflichen Weiterbildung beraten und unterstützen diesen Prozess. Sie müssen frühzeitig schon im Planungsstadium einbezogen werden.
- Die bereits entwickelten Qualifizierungskonzepte und Infrastrukturen sollen möglichst genutzt werden. Über die Realisierungsmöglichkeiten von weiteren, neuen Maßnahmen werden sich die Agentur, die Betriebe und der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen ins benehmen setzen.
- Für Qualifizierung in Kurzarbeit sind keine größeren Gruppen planbar. Deswegen sind von allen Beteiligten Lösungen zu finden, wie die Weiterbildung in kleineren Gruppen und Strukturen finanziert werden kann.

Gemeinsames Ziel:

Entlassungen sollen durch Kurzarbeit vermieden werden. Der Nachholbedarf an Weiterbildung der Beschäftigten soll in der Zeit der Kurzarbeit gedeckt werden. Beschäftigte von Personaldienstleistern sollen, so die rechtlichen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, einbezogen werden.

7. Verabredungen zum Einsatz von Leiharbeit:

„Die Partner des betrieblichen Bündnisses streben an, Leiharbeit zu begrenzen!“

Handlungsbedarf:

Ergebnis der Umfrage der Arbeitnehmerkammer vom Frühjahr 2012 ist, dass quer über die Windenergiebranche im Land Bremen rund 20% der Beschäftigten Leiharbeiter/innen sind. Leiharbeit wird jedoch je nach Produktion für den On- oder Offshore-Bereich und je nach Sparte sehr unterschiedlich gehandhabt. Während bei den Service- und Wartungsdienstleistern Leiharbeit fast gar nicht stattfindet, haben wir in den größeren produzierenden Betrieben des Offshore-Anlagenbaus einen Anteil von durchschnittlich 50%, in einzelnen Fällen sogar wesentlich mehr.

Bei der Betrachtung von Leiharbeit geht es wesentlich um zwei Faktoren. Die eine Seite betrifft die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die häufig gegenüber den Stammbeslegschaften schlechter gestellt sind und ungesicherte Arbeitsverhältnisse haben. Die andere Seite betrifft die langfristige betriebliche Fachkräftesicherung, die durch den anhaltenden Einsatz von Leiharbeit gerade nicht gewährleistet ist.

Wer kann was dafür tun?

- Soweit Leiharbeit unverzichtbar ist, sollen nach Möglichkeit gleiche Arbeitsbedingungen hergestellt werden. Dies betrifft die gleiche Bezahlung („Equal Pay“) sowie die Gleichbehandlung bei Qualifizierung.
- Die Betriebe verpflichten sich, die ausgeliehen Beschäftigten in ihre Stammbeslegschaft zu übernehmen, sobald deutlich wird, dass es nicht nur darum geht, Produktionsspitzen abuarbeiten.

Gemeinsames Ziel:

Der Umfang der Leiharbeit soll reduziert werden. Die Entwicklung wird durch ein begleitendes Monitoring verfolgt.

Betriebliches Bündnis für die Windenergieindustrie

**„Gemeinsam für zukunftsfähige Arbeitsplätze
an den Standorten Bremen und Bremerhaven“**

Erstunterzeichner der Verabredungen für die Jahre 2013 – 2015

Bremen, den 15.02.2013

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit
und Häfen

Agentur für Arbeit
Bremen-Bremerhaven

Magistrat Bremerhaven

AMBAU GmbH

AREVA Wind GmbH

Deutsche Windtechnik AG

PowerBlades GmbH

REETEC GmbH

REpower Systems SE

SSC Wind GmbH

WeserWind GmbH

Windenergie Agentur (wab)