

"Lernende Branche Bau" als Faktor der Entwicklung eines "Leitbildes Bauwirtschaft". Situation, Stellenwert und Perspektive der Qualifizierung der Beschäftigten in der Wertschöpfungskette Planen und Bauen

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Bauwirtschaft (Planen und Bauen) als Lernende Branche

Das Konzept der Lernenden Branche eignet sich als Zieldimension für ein Leitbild Bauwirtschaft: eine Branche, in der sich lohnt, zu arbeiten. Kennzeichen der Lernenden Branche sind: Ein Angebot an attraktiven, anspruchsvollen Arbeitsplätzen macht die Tätigkeiten im Bereich des Planens und Bauens interessant und ist geeignet, leistungswillige und motivierte Menschen anzuziehen. Unternehmen fordern von den Beschäftigten hohe Kompetenz und die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen, zu ständiger Weiterqualifizierung. Sie bieten im Gegenzug Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung an und fördern die ständige Weiterqualifizierung ihrer Beschäftigten. Ein Angebot an transparenten und berechenbaren Karriereoptionen ist ein geeignetes Mittel, eine Politik des lebenslangen Lernens zu unterstützen. Im Bereich Planen und Bauen zu arbeiten heißt, mit Hirn und Technologie komplexe Prozesse steuern, eine lebenswerte Umwelt schaffen und sich selbst ständig weiterentwickeln.

Die Bedeutung der Qualifikation der Beschäftigten für Qualität und Wettbewerbsfähigkeit entspricht dem Konzept der Lernenden Branche

In allen Bereichen von Planen und Bauen gilt hohe Qualifikation der Beschäftigten als zentrale Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit und als Grundlage für die Qualität der Leistungserstellung. Die Qualifikation von Facharbeitern ist auch dort unabdingbare Voraussetzung von Produktivität und Qualität, wo fachspezifische Kompetenz durch Anlernprozesse (Lernen im Prozess der Arbeit) hergestellt wird.

Zieldimensionen der Qualifizierung für die Wertschöpfungskette Planen und Bauen als Konkretisierung des Konzeptes der Lernenden Branche

Qualifizierung für erfolgreiches berufliches Handeln in der Wertschöpfungskette Planen und Bauen hat eine doppelte Zieldimension.

Domänenspezifische Kompetenz ist die Grundlage beruflichen Handelns

Die fachliche Kompetenz in der jeweiligen beruflichen Domäne ist die Grundlage für erfolgreiches berufliches Handeln. Die Vermittlung domänenspezifischer Kompetenz steht deshalb in allen Ausbildungsbereichen im Vordergrund. Sie orientiert sich am jeweils domänenspezifischen Stand des Wissens und an der Leitidee des kompetenten, verhaltenssouveränen und verantwortungsbewussten Experten.

Schnittstellenkompetenz für die Kooperation in der Wertschöpfungskette muss entwickelt werden

Schnittstellenkompetenz zur Sicherung der Kooperation in der Wertschöpfungskette Planen und Bauen wird zwar grundsätzlich als bedeutsam angesehen, nimmt in der Ausbildungspraxis bisher jedoch nur wenig Raum ein; eine Ausnahme bildet die Architekturausbildung.

Schnittstellenkompetenz gründet sich auf Wissen über die Funktion der eigenen Tätigkeit in der Wertschöpfungskette Planen und Bauen sowie über Funktionen und Rahmenbedingungen des Handelns und Kompetenzen der anderen am Planen und Bauen beteiligten Akteure. Sie erfordert außerdem Fähigkeiten

und Eigenschaften wie soziale Kompetenz, Denken in Zusammenhängen, Methoden- und Lösungskompetenz, Kommunikations- und Kooperationskompetenz, Teamfähigkeit sowie, je nach Ebene, Führungskompetenz und Organisationsfähigkeit.

Die Vermittlung von Schnittstellenkompetenz kann nur sehr begrenzt in eigenständigen Lernprozessen erfolgen. Sie erfordert die Integration in die Vermittlung der Fachinhalte. Besonders geeignete Formen und Methoden der Vermittlung von Schnittstellenkompetenz sind projektorientiertes Lernen, Handlungsorientierung und interdisziplinäres Lernen und Arbeiten in Gruppen sowie Praxisbezug des Lernens und Praktika. Schnittstellenkompetenz kann auch Ergebnis gemeinsamer Arbeitsprozesse unterschiedlicher Berufsgruppen in der beruflichen Praxis sein.

Auslandsaufenthalte sind als wichtiger Bestandteil von Ausbildungsgängen in allen Bauberufen zur Förderung von Persönlichkeit und Kompetenz erkannt worden.

Architekten und Architektinnen können die Wertschöpfungskette Planen und Bauen koordinieren und steuern

In der Architekturausbildung gehen domänenspezifische Kompetenz und Schnittstellenkompetenz ineinander über. Die Betonung der Kompetenz von Architekten und Architektinnen auch für das Management von Bauprozessen fördert – bei Wahrung ihrer Identität – die Anpassung der Architekten und Architektinnen an die realen Entwicklungen im Berufsfeld und ihre Integration in die Wertschöpfungskette Planen und Bauen. Verstärkte Betonung und Ausweitung der entsprechenden Ausbildungsinhalte in der Ausbildung unterstützen diesen Prozess.

Eine zukunftsweisende Ausbildungsstruktur kann im Rahmen der Vorgaben der Bologna-Reform umgesetzt werden.

Verkürzung der Ausbildungszeit beeinträchtigt die Qualifikation von Bauingenieuren und Bauingenieurinnen und die Qualität der Bauwirtschaft als Lernende Branche

Bauingenieuren und Bauingenieurinnen mit einer Ausbildungszeit von weniger als sieben Semestern wird die Berufsbefähigung abgesprochen. Ein Bachelor-Abschluss nach sechs Semestern ist auf dem Arbeitsmarkt nicht verwertbar. Eine derartige Verkürzung der Studienzeit ist durch die Bologna-Reform aber auch keineswegs zwingend vorgegeben. Hochschulen und Verbände fordern einhellig mindestens sieben Semester Mindestausbildungszeit; sie halten acht Semester für geeigneter und für möglich. An Universitäten wird der Bachelor-Abschluss im Bauingenieurwesen nicht für den Eintritt in den Beruf konzipiert, sondern für den Übergang in ein berufsbefähigendes Master-Studium.

Neue Qualifizierungsanforderungen an den Unternehmenssektor

In dem Maße, in dem die Bologna-Reform zu einer Verkürzung der Studienzeit führt, muss eine Nachqualifizierung in den Unternehmen erfolgen. Es wird erwartet, dass diese umfangreicher und intensiver sein muss, als bisher übliche Einarbeitungsprozesse. Kleine Unternehmenseinheiten sind darauf unter Umständen nicht ausreichend vorbereitet.

Mangel an technischen Fachkräften vorhersehbar – Probleme und Strategien der Sicherung des Fachkräftebedarfs

Mangel an technischen Führungskräften voraussehbar

Für Bauingenieure und Bauingenieurinnen sowie für das mittlere Baustellenmanagement ist in absehbarer

Zeit ein Nachwuchsmangel zu erwarten.

Die Zahl der Absolventen und Absolventinnen im Studienfach Bauingenieurwesen liegt heute bereits niedriger, als der für die nächsten Jahre vorausberechnete Bedarf an Bauingenieuren und Bauingenieurinnen. Aufgrund der heutigen Studienanfängerzahlen ist mit einer Steigerung der Zahl der Absolventenzahlen nicht zu rechnen.

Die Zahl der Polierprüfungen liegt deutlich unter dem aufgrund der Altersstruktur der Poliere zu erwartenden Altersabgang.

Die Umsetzung von Strategien zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, die einen zusätzlichen Einsatz technischer Fach- und Führungskräfte erfordern (Verbesserung der Arbeitsorganisation, Steigerung der Technologieintensität, Erhöhung der Energieeffizienz, Erfüllung des Nachhaltigkeitspostulats, Auslandsbau), wird unter den Bedingungen eines Fachkräftemangels stark erschwert.

Konzepte und Ansätze der Werbung für Bauberufe in der Entwicklung

Konzepte und bereits praktizierte Ansätze der Werbung für Berufe in der Bauwirtschaft richten sich vor allem auf frühzeitige und authentische Information von Schülern und Schülerinnen über Berufe im Bereich des Planens und Bauens und auf das Angebot zum praktischen Erleben des Baustellengeschehens durch Schülerpraktika in Betrieben und Bildungszentren.

Als rationale Entscheidungsgründe, die gegen die Wahl einer Beschäftigung im Bereich Planen und Bauen sprechen, werden in der Branche selbstkritisch die Instabilität der Beschäftigung, die belastenden Arbeitsbedingungen und die in den letzten Jahren unbefriedigende Einkommensentwicklung bezeichnet.

Regelmäßiger Verlust an Investitionen in Humankapital

Der Bauwirtschaft gehen große Teile ihrer beträchtlichen Investitionen in Humankapital verloren. Von den in den Berufen der Stufenausbildung Bau ausgebildeten Fachkräften ist zehn bis 15 Jahre nach Berufseintritt nur noch etwa die Hälfte in der Bauwirtschaft tätig. Gleichzeitig mit Klagen über Fachkräftemangel sind knapp 20 Prozent der ausgebildeten, einsatzfähigen Baufacharbeiter arbeitslos gemeldet.

Lebenslanges Lernen und Weiterbildung sind zentrale Elemente der Lernenden Branche Bau

Konzepte und Angebote des Lebenslangen Lernens und ihre tatsächliche Wahrnehmung sind zentrale Elemente einer Lernenden Branche.

Die Grundlage für Lebenslanges Lernen wird in den Berufen des Planens und Bauens in einer grundständigen, am Berufsprinzip orientierten ersten Ausbildung gelegt. Die Qualität dieser Ausbildung entscheidet auch über Chancen und Motivation zum Weiterlernen. Mit der Qualität der beruflichen Erstausbildung in den verschiedenen Bereichen werden die Kriterien einer Lernenden Branche erfüllt.

Die Fortsetzung des Lebenslangen Lernens geschieht im Bereich der Weiterbildung. Weiterbildung ist ein extrem heterogener und unregelmäßiger Bereich, über den kein vollständiger Überblick besteht. Über viele Vorgänge werden Daten entweder gar nicht oder nur für sehr eingeschränkte Zwecke erhoben. Für einzelne Bereiche – beispielsweise die Weiterbildung von Bauingenieuren und Bauingenieurinnen – gibt es bisher überhaupt keine Informationen. Vorliegende Untersuchungen erlauben keine sektor- oder berufsspezifische Auswertung. Die Bedeutung der Produktschulungen der Hersteller von Baugeräten und Baustoffen ist bisher offenbar nur teilweise bekannt.

Alle verfügbaren Informationen zeigen jedoch eine weiterhin schwache Beteiligung der Bauwirtschaft an Weiterbildung. Die Bauwirtschaft liegt im Hinblick auf Weiterbildungsangebot, Teilnahmequoten und Weiterbildungsausgaben nach wie vor im Branchenvergleich auf den letzten Plätzen.

Politische Bewertung der Weiterbildung erforderlich

Die Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft haben die Anpassungsweiterbildung zu einem wichtigen Handlungsfeld einer Politik zur Sicherung der Qualifikation der Beschäftigten erklärt. Konzepte der Umsetzung sind bisher allerdings noch nicht bekannt geworden. Das von den Tarifvertragsparteien 2003 beschlossene Aktionsprogramm zur Stärkung der Weiterbildung ist nicht umgesetzt worden.

Regelung fördert die Weiterbildung

Ohne stark intensivierte Information und Werbung und ohne eine Regelung von Zugang und Finanzierung wird eine Steigerung der Teilnahme an Weiterbildung in der Bauwirtschaft nur schwer zu erreichen sein.

Eine Regelung, die Weiterbildung verpflichtend macht, führt auch dann zu einer Steigerung der Teilnahme an Weiterbildung und zu einem größeren Weiterbildungsangebot, wenn die Weiterbildungsaktivität vorher schon hoch war. Außerdem nehmen die Aufmerksamkeit für Weiterbildung und ihre Wertschätzung in den Unternehmen zu.

Anstelle einer Verpflichtung können auch Anreizsysteme gleiche Wirkung haben, wenn sie Betrieben und Beschäftigten die Nutzung ihrer Investitionen in Humankapital sichern.

Neuordnung der Fortbildung auf gutem Wege

Mit der Neuordnung des Fortbildungsberufs „Gepürfter Polier“ ist die Bauwirtschaft im Begriff eine Aufstiegsfortbildung auf dem aktuellsten Niveau berufsbildungspolitischer und berufspädagogischer Erkenntnis zu schaffen. Sie ist auf Geschäftsfelder ausgerichtet, orientiert sich an den Prinzipien der Offenheit und Durchlässigkeit, berücksichtigt Ergebnisse nicht-formalen und informellen Lernens sowie im Beruf erworbene Kompetenzen, ermöglicht das Lernen in Modulen und führt die Handlungsorientierung als generelles Prinzip des Lernens, Lehrens und Prüfens ein.

Die Bildungsinfrastruktur ist eine bedeutende Ressource der Bauwirtschaft

Die deutsche Bauwirtschaft besitzt mit den Überbetrieblichen Bildungszentren eine einzigartige, wertvolle Infrastruktur für die Qualifizierung der Beschäftigten und das lebenslange Lernen. Das fachliche Potential der Bildungszentren sichert eine qualitativ hochwertige Aus-, Fort- und Weiterbildung. Um es zu erhalten und zu stärken, sind entsprechende Ausstattung und regelmäßige Evaluation der Leistungsfähigkeit erforderlich. Mit ihren fachlichen Potentialen können die Bildungszentren zusätzlich zu ihren angestammten Aufgaben weitere wertvolle Dienstleistungen für die Unternehmen der Branche anbieten, vor allem auf dem Gebiet der Personalentwicklung.

Neue Impulse durch die Europäische Berufsbildungspolitik

Initiativen auf der europäischen Ebene haben zu einer verstärkten Berücksichtigung nicht-formaler und informeller Lernprozesse in der Weiterbildung geführt. Der Vorschlag zur Entwicklung von Kreditpunktesystemen auf der Basis von Orientierung an Lernergebnissen statt am Lernpensum wird für die Ausarbeitung eines Modells der Feststellung und Anrechnung im Beruf erworbener Kompetenzen in der beruflichen Fortbildung genutzt.

Personalentwicklung kann für ein Angebot an attraktiven Arbeitsplätzen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Lernende Branche sorgen

Das Konzept der Lernenden Branche beruht auf dem Zusammenhang von kompetenten Beschäftigten und Arbeitsplätzen, auf denen Kompetenz verlangt wird. Lebenslanges Lernen der Beschäftigten und Personalentwicklung in den Unternehmen sind deswegen zwei Seiten einer Medaille. Zielvereinbarungen und persönliche Weiterbildungspläne, die auf definierten Karriereoptionen beruhen und Wege zur beruflichen Weiterentwicklung aufzeigen, die wichtigsten Instrumente der Personalentwicklung.

Personalentwicklung ist für Unternehmen, auch in der Bauwirtschaft, seit langem selbstverständlich. Sie wird allerdings in kleine Unternehmen oft nicht praktiziert. In der kleinbetrieblich strukturierten Bauwirtschaft haben Betriebe oft keine systematische Personalentwicklung. Das Fehlen einer Personalentwicklung und die geringe Weiterbildungsbeteiligung in der Bauwirtschaft bedingen sich offenbar gegenseitig.

Strategien zur Sicherung der Investitionen in Humankapital auf der Ebene der Branche

Auf der Ebene der Branche können Strategien zur Sicherung der Investitionen in Humankapital verankert werden, die Betriebe allein nicht umsetzen können.

Qualifizierung wird für Beschäftigte und Betriebe umso attraktiver, je besser sie von der Tarifpolitik unterstützt wird. Die intelligente Integration von Bildungszeiten in Arbeitszeitregelungen ist eine Möglichkeit dazu.

Antizyklische Personalsicherungskonzepte (wie z. B. die Atmende Branche) vermeiden den Verlust von Investitionen in Humankapital, entlasten die Betriebe in konjunkturell schwierigen Phasen und stellen ihnen im Aufschwung ohne Zeitverzug auf dem neuesten Stand qualifiziertes Personal zur Verfügung.

Eine vorausschauende Politik der Berücksichtigung des demographischen Wandels nutzt die Leistungspotentiale älterer Beschäftigter, stellt den Unternehmen qualifiziertes und erfahrenes Personal zur Verfügung und verhindert ebenfalls den Verlust von Humankapital.