

Vorhaben Nr.: 3.0.524

Titel: Weiterbildung in der Bauwirtschaft

Laufzeit: II/2003 - III/2005

Bearbeiter: Weiß, Dieter; Krüger, Heinrich;
Scholz, Dietrich (ausgeschieden: März 2005)

Beteiligte: Sozialparteien der Bauwirtschaft in der sogenannten „Steuerungsgruppe“:

- Hauptverband der deutschen Bauindustrie
- Zentralverband des Deutschen Baugewerbes;
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt)

Veröffentlichungen:

Syben, Prof. Dr. Gerhard et. al.: Weiterbildung in der Bauwirtschaft - Untersuchung zu Veränderungen von Tätigkeiten von Qualifikationsanforderungen von Baustellenführungskräften und Konsequenzen für Struktur und Inhalte eines neuen Weiterbildungsmodells in der deutschen Bauwirtschaft. Forschungsprojekt im Auftrage des Bundesinstituts für Berufsbildung und mit Finanzierung durch den Bundesminister für Bildung und Forschung, Abschlussbericht, BAQ - Bremen. Forschungsinstitut für Beschäftigung, Arbeit, Qualifikation, Februar 2005

Syben, Prof. Dr. Gerhard et. al.: Weiterbildung in der Bauwirtschaft, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 75, BIBB, Bonn 2005

Syben, Prof. Dr. Gerhard et. al.: Weiterbildung in der europäischen und deutschen Bauwirtschaft, BIBB, Bonn 2004

Syben, Prof. Dr. Gerhard et. al.: Continuing Training in the European and German construction industries, BIBB, Bonn 2005

Wesentliche Ergebnisse:

Auf Weisung des BMBF hatte das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Kooperation mit den Sozialparteien der Bauwirtschaft das Vorhaben „Weiterbildung in der Bauwirtschaft“ begonnen, das die Entwicklungen der Positionen, Anforderungen und Qualifikationen in der Bauwirtschaft oberhalb der Facharbeiterebene erfassen sollte. Seitens des BMBF wurden dafür die finanziellen Ressourcen bereit gestellt.

Im Rahmen und im Auftrag dieses Vorhabens wurde ein Fremdforschungsauftrag an das Forschungsinstitut für Beschäftigung, Arbeit, Qualifikation (BAQ) unter Leitung von Prof. Dr. Gerhard Syben vergeben. Die Bearbeitung dieses Auftrages begann am 1. Mai 2003 und wurde am 28. Februar 2005 in Zusammenhang mit einer Projektpräsentation für das zuständige Ministerium in Berlin abgeschlossen.

Der als „vorläufige Fassung“ titulierte Abschlussbericht des Fremdforschungsauftrages „Weiterbildung in der Bauwirtschaft“ mit Datum Februar 2005 gilt insofern als formell abgenom-

men, da er dem in der Leistungsbeschreibung zur Durchführung des Vorhabens (vom August 2002) erwähnten Diktion entspricht ein „abschließendes Gesamtwerk“ als „veröffentlichungsreifen Schlussbericht“ vorzulegen (Ergebnis 1 - siehe oben). Eine von den Vorhabenmitarbeitern des BIBB überarbeitete Fassung (Veröffentlichung 2 - siehe oben) steht seit kurzem als „Wissenschaftliches Diskussionspapier“ (Nr. 75, 2005) zur Ansicht, zum Ausdruck und Download auf folgender Internetseite zur Verfügung:

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_75_weiterbildung_bauwirtschaft_u_folien.pdf

Im Rahmen dieses Vorhabens wurde an den gleichen Auftragnehmer noch ein Unterauftrag zur Frage der „Relevanz von Ansätzen und Strukturen in der Weiterbildung für die deutsche Bauwirtschaft“ (VH 3.0.539) erteilt (Laufzeit: III/03 - I/04). Aus dieser Untersuchung ist eine Veröffentlichung mit den wichtigsten Ergebnissen hervorgegangen unter dem Titel: Syben u.a.: „Weiterbildung in der Europäischen und Deutschen Bauwirtschaft“ - Hrsg.: BIBB - Bertelsmann-Verlag 2004. Darin wird zusammenfassend festgestellt, dass aufgrund der empirischen Befunde im Bereich „Bildungssystem Bau“ ein erheblicher Bedarf in der Um- und Neustrukturierung des bauspezifischen Weiterbildungsbereichs besteht. Mithin erbrachte diese Zusatzstudie dem übergeordneten Vorhaben wichtige Einsichten in das Lerngeschehen auf dem Weiterbildungsplatz Baustelle.

Ziel der Vorhabensforschung:

Insbesondere sollte sich die Untersuchung auf den Bereich der Weiterbildung vom Facharbeiter und Gesellen bis zum Meister konzentrieren. Im Mittelpunkt der Untersuchung stand der Polier. Ausgehend vom Polier sollten Anforderungen und Qualifikationserfordernisse auch für die tangierenden Ebenen erfasst werden.

Es galt die technischen, organisatorischen und sozialen Anforderungen und Veränderungen auf der Baustelle zu ermitteln, zu bewerten und für Qualifizierungsansätze aufzubereiten. Aus den Ergebnissen sollten sowohl Schlüsse für neue Weiterbildungsstrukturen und -inhalte, für die Aufstiegsfortbildung (Vorarbeiter, Werkpolier, Geprüfter Polier und Meister) sowie die Anpassungsweiterbildung (Facharbeiter, Experten, Poliere und Meister) gezogen werden. Ein innovatives, bauspezifisches Bildungssystem sollte flexibel auf Veränderungen reagieren können und den Arbeitnehmern berufliche Karriereplanungen (Aufstieg und Spezialisierung) ermöglichen. Es sollte auch berücksichtigt werden, welches Bildungsmodell hinreichend anpassungsfähig, durchlässig, handlungsorientiert und zukunftsweisend ist, damit der Baubereich wieder attraktiv für Aus- und Weiterbildungsinteressenten wird.

Die Untersuchung sollte folgende Bedingungen berücksichtigen:

- sich auf das Bauhauptgewerbe, insbesondere den Hochbau, beschränken,
- Experten- und Führungspositionen auf der Baustelle einbeziehen,
- die Bauindustrie und das Bauhandwerk berücksichtigen, d.h. Klein-, Mittel- und Großbetriebe einbeziehen,
- regionale Unterscheidungen vornehmen,
- nach technischen, organisatorischen und sozialen Veränderungen und absehbaren, nachhaltigen Entwicklungen unterscheiden.

Ergebnisse der Vorhabensforschung:

Zu den wesentlichen Ergebnissen des Vorhabens zählen die Entwicklung von Grundsätzen und Vorschläge zur Struktur des neuen Weiterbildungsmodells.

1) Prinzipien eines neuen Weiterbildungsmodells

Aus den Ergebnissen sowie aus berufspädagogischen und bildungspolitischen Überlegungen lassen sich folgende Grundprinzipien für ein neues Weiterbildungsmodell ableiten.

Einheitliche und offene Aufstiegsfortbildung: Zukünftig soll es nur einen Bildungsgang geben, der unterschiedliche, aufeinander aufbauende Stufen der beruflichen Fortbildung vorsieht. Dadurch werden inhaltliche Wiederholungen vermieden und Fortbildungszeiten optimiert. Entsprechend der in den Betrieben vorgefundenen Arbeitsteilung sollen auf der unteren Stufe fachliche Inhalte dominieren. Auf den höheren Stufen sollen Baustellenorganisation und Personalführung stärker berücksichtigt werden. Eine individuelle Schwerpunktsetzung wird durch Wahloptionen ermöglicht, um für neue Anforderungsprofile im Bereich der Baustellenführung (zum Beispiel in der Baustellenadministration oder in neuen Aufgabengebieten wie der Nachhaltigkeit) offen zu sein.

Geschäftsfeldorientierung: Die Aufgabenbereiche der Poliere in den Betrieben sind nach Geschäftsfeldern geschnitten, die die Grenzen für einen Poliereinsatz bilden. Es lassen sich sechs Geschäftsfelder unterscheiden. Im Bereich des Hochbaus sind dies Allgemeiner Hochbau (einschließlich von Gewerken des Ausbaus), Ingenieurhochbau sowie Bauen im Bestand (Sanierung, Rückbau, verschiedene Gewerke des Ausbaus). Im Bereich des Tiefbaus können die Geschäftsfelder Verkehrswegebau, Kanal- und Rohrleitungsbau sowie Spezialtiefbau unterschieden werden. Das Weiterbildungsmodell sieht eine fachliche Vertiefung in einem dieser Geschäftsfelder vor.

Handlungsorientierung: Die Bewährung in komplexen Arbeitszusammenhängen ist ein wichtiges Kriterium für die Auswahl von Führungskräften. Dem entspricht das Prinzip der Handlungsorientierung. Damit wird zugleich den Grundätzen einer aktuellen Didaktik Rechnung getragen, wie sie auch in der Erstausbildung der Bauberufe curricular verankert ist. Die Fortbildungsinhalte sollen entsprechend den Handlungsfeldern von Baustellenführungs Kräften strukturiert sein. Die Bearbeitung von baustellentypischen Aufgaben soll das methodische Vorgehen in der Fortbildung bestimmen.

Kompetenzorientierung: Das Ziel der Fortbildung ist nicht das Aneignen isolierter Fachkenntnisse, sondern die Erzeugung von beruflicher Handlungskompetenz. Diese befähigt dazu, in den verschiedenen Kompetenzbereichen der Bautechnik, der Baustellenorganisation, der Personalführung und der Berufsausbildung gleichermaßen zu agieren.

Einbeziehung nicht-formaler und informell erworbener Kompetenzen: Der Erfahrungsaufbau im Arbeitsprozess auf der Baustelle spielt für die Entwicklung von Führungskräftekompetenz eine bedeutende Rolle. Es sollen daher in der Fortbildung solche Kompetenzen anerkannt werden, die am Arbeitsplatz erworben wurden. Auch im Lehrgang soll in didaktisch-methodischer Hinsicht an die durch Erfahrung gewonnenen Kompetenzen angeknüpft werden. Im Betrieb soll der Erfahrungsaufbau im Arbeitsvollzug systematisch unterstützt werden.

Modularisierung: Um die Fortbildung zu systematisieren und gleichzeitig ein hohes Maß an Flexibilität zu gewährleisten, wird der Fortbildungsgang in Form eines „Baukastensystems“ angelegt. Ein Modulsystem ist geeignet, Wahlmöglichkeiten und Schwerpunktsetzungen zu ermöglichen. Es erlaubt ferner die Verknüpfung von Aufstiegsfortbildung und Anpassungsweiterbildung, indem Teilnehmer offen lassen können, mit welchem Ziel sie ein Modul absolvieren. Die Gefahr der Zersplitterung der Inhalte, die mit einem Modulsystem verbunden ist, soll durch situationsbezogene Prüfungsaufgaben und Bearbeitung komplexer Handlungssituationen in der Fortbildung vermieden werden.

Nachwuchssicherung: Die Ausbildung auf der Baustelle wird zwar von Polieren verantwortet, aber überwiegend von Vorarbeitern als „ausbildenden Fachkräften“ durchgeführt. Daher benötigen nicht nur die Poliere, sondern alle Führungskräfte auf den Baustellen arbeits- und

berufspädagogische Grundqualifikationen. Auf diese Weise können Qualität und Attraktivität der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft gesteigert werden.

Anschlussfähigkeit: Das Weiterbildungsmodell soll sowohl in horizontaler als auch in vertikaler Hinsicht Anschlussmöglichkeiten bieten. Damit werden unterschiedliche Profilbildungen ermöglicht und für Poliere, aber auch für Vorarbeiter und Werkpoliere weitere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegsoptionen geschaffen.

2. Struktur des vorgeschlagenen Weiterbildungsmodells

Polierkompetenz

Der Ausgangspunkt des Modells ist die berufliche Handlungskompetenz einer Baustellenführungskraft auf der Ebene eines Poliers. Diese Kompetenz befähigt ohne Einschränkungen zur Wahrnehmung aller Aufgaben eines Poliers in der Leitung von Baustellen. Sie ist das Resultat des Erwerbs von Wissen und Können durch berufliche Erfahrung und systematisches Lernen.

Teilkompetenzen

Die Polierkompetenz kann analytisch in vier Teilkompetenzbereiche unterteilt werden: bautechnische Kompetenz, Baustellenorganisationskompetenz, Personalführungskompetenz, Ausbildungskompetenz. Da diese Teilkompetenzbereiche in der beruflichen Praxis nicht isoliert voneinander auftreten, sondern immer in einem spezifischen Zusammenhang stehen, müssen zum Nachweis der Polierkompetenz praxisbezogene Situationsaufgaben bearbeitet werden. Für die Polierprüfung sollen vier Aufgaben gestellt werden, die jeweils einen unterschiedlichen Schwerpunkt haben (also Technik, Organisation oder Personalführung) und gleichzeitig Anforderungen aus den jeweils anderen Kompetenzbereichen beinhalten. Der Nachweis der Ausbildungskompetenz ist bereits durch eine separate Verordnung geregelt.

Handlungsfelder und singuläre Handlungskompetenzen

Jeder der Teilkompetenzbereiche Technik, Organisation, Personal setzt sich aus vier Handlungsfeldern zusammen. Diese beschreiben singuläre Handlungskompetenzen und werden aus den empirisch ermittelten Tätigkeiten der Poliere abgeleitet. In diese Handlungsfelder lassen sich prinzipiell alle Tätigkeiten und Handlungssituationen von Baustellenführungskräften einordnen.

Der Kompetenzbereich Technik gliedert sich in die Handlungsfelder:

- Vermessungen durchführen
- Maschinen und Geräte einsetzen
- bautechnische Verfahren anwenden
- Arbeitssicherheit und Umweltschutz gewährleisten.

Der Kompetenzbereich „Organisation“ umfasst die Handlungsfelder

- Bauplanung begleiten
- Arbeitsausführung organisieren
- Qualität der Arbeit gewährleisten
- Kosten-Nutzen-Verhältnis optimieren.

Der Kompetenzbereich „Personalführung“ beinhaltet die Handlungsfelder

- Mitarbeiter führen
- Personal effektiv einsetzen
- an der Personalentwicklung mitwirken
- mit Baubeteiligten kommunizieren.

Im Kompetenzbereich „Ausbildung“ sind sieben Handlungsfelder in der Ausbildereignungsverordnung vorgegeben.

Zusammenhang von Teilkompetenzen und beruflicher Handlungskompetenz

Die Summe der singulären Handlungskompetenzen sichert die Breite des erforderlichen Wissens und Könnens. Die abschließende Prüfung in Form von komplexen Situationsaufgaben ermöglicht, die Integration der Kompetenzbereiche zur beruflichen Handlungskompetenz des Poliers zu demonstrieren.

Differenzierungen im Teilkompetenzbereich Technik

Während die Teilkompetenzbereiche Organisation, Personal und Ausbildung und die ihnen zugeordneten Handlungsfelder grundsätzlich für alle Branchen und Geschäftsfelder gleichzeitig sind, muss im Teilkompetenzbereich Technik bei jedem Handlungsfeld zwischen einer Variante für den Hochbau und einer Variante für den Tiefbau unterschieden werden. Bei dem Handlungsfeld „bautechnische Verfahren anwenden“ muss eine Vertiefung und Spezialisierung nach den sechs genannten Geschäftsfeldern erfolgen.

Zwischenabschlüsse

Neben dem Abschluss zum Polier sieht das Modell Zwischenabschlüsse auf dem Niveau der derzeitigen Stufen Vorarbeiter und Werkpolier vor. Auch diese weisen ihre jeweilige Kompetenz durch die Bearbeitung situationsbezogener Prüfungsaufgaben nach.

Die Fortbildung zum Vorarbeiter umfasst jeweils Teile der vier o.a. Handlungsfelder im Bereich der Technik sowie Teile von jeweils zwei Handlungsfeldern in den Kompetenzbereichen Organisation und Personal.

Auf der zweiten Stufe, die dem Niveau eines Werkpoliers entspricht, werden ebenfalls Kompetenzen durch eine Kombination der Handlungsfelder erworben. Hier werden jedoch keine inhaltlichen Vorgaben zur Kombination der Handlungsfelder gemacht, sondern es wird lediglich ein bestimmter Umfang der Qualifizierung vorgegeben. Dadurch sind hier Profilbildungen mit Schwerpunkten im organisatorischen oder technischen Bereich je nach betrieblichen Erfordernissen und nach individuellen Interessen möglich.

Fazit

Durch diese flexible Struktur ist eine zukünftige Weiterbildung in der Bauwirtschaft möglich, die dem festgestellten Bedarf entsprechend ein hinreichendes Maß an Spezialisierung und gleichzeitig eine möglichst große Qualifikationsbreite und -tiefe erzeugt.

Umsetzung der Vorhaben-Ergebnisse durch das BIBB

Die Ergebnisse dieses Vorhabens wurden in der Folge der Bauwirtschaft vorgestellt und diskutiert. Die betroffenen Sozialparteien haben derzeit jedoch noch keine einheitliche Auffassung über die zukünftige Struktur der Fort- und Weiterbildung in der Bauwirtschaft erzielt. Seitens des BMBF wird derzeit geprüft, in wie weit das vorgeschlagene modulare System mit den notwendigen Anrechenbarkeiten zwischen den Qualifikationsstufen formalrechtlich möglich erscheint. Das BIBB steht den Sozialpartnern weiterhin als Verhandlungsplattform mit dem Ziel zur Verfügung, alsbald eine Neuordnung der Fort- und Weiterbildung in der Bauwirtschaft einzuleiten.