

<b>Vorhaben Nr.:</b>	<b>3.0.539 -</b>
<b>Bearbeiter:</b>	<b>Dietrich Scholz, Heinrich Krüger, Dieter Weiß</b>
<b>Titel:</b>	<b>Relevanz von Ansätzen und Strukturen in der Weiterbildung für die deutsche Bauwirtschaft</b>
<hr/>	
<b>Laufzeit:</b>	III/03 - I/04
<b>Beteiligte:</b>	Forschungsinstitut für Beschäftigung, Arbeit, Qualifikation (BAQ)
<b>Wesentliche Ergebnisse und Veröffentlichungen:</b>	<p>Prof. Dr. Gerhard Syben u.a.: „Weiterbildung in der Europäischen und Deutschen Bauwirtschaft“- Hrsg.: BIBB - W. Bertelsmann-Verlag 2004</p> <p>Prof. Dr. Gerhard Syben u.a.: „Further education in the European and German construction industry“ - Hrsg.: BIBB - W. Bertelsmann-Verlag 2004</p>

#### **Kurzdarstellung:**

Das Vorhaben „Relevanz von Ansätzen und Strukturen in der Weiterbildung für die deutsche Bauwirtschaft“ wurde als notwendige Ergänzung zum laufenden Vorhaben „Weiterbildung in der deutschen Bauwirtschaft“ durchgeführt. Mit der analytischen Erfassung und Bewertung der gegenwärtigen Bildungsbemühungen im Bausektor auf europäischer und deutscher Ebene wird eine Lücke in den laufenden Gesamtuntersuchungen „Bauwirtschaft“ geschlossen.

Als Ergebnis des Vorhabens wird ein Überblick über die Lage der Weiterbildung in Europa und Deutschland gegeben. Die Mitgliedsstaaten werden in ihren Ähnlichkeiten und Besonderheiten der Weiterbildung nach einheitlichen Kriterien miteinander verglichen. Es werden sog. Good-Practice-Beispiele aus anderen europäischen Ländern aufgezeigt, die der deutschen Bauwirtschaft Anreize für eine mögliche Übernahme liefern können.

Während es als wichtig angesehen wird, das Interesse an Weiterbildung sowohl bei Unternehmen als auch bei Arbeitnehmern zu fördern, ist festzustellen, dass z.B. bessere Beratung, finanzielle Anreize, die Kombination von Arbeitszeit und Weiterbildung sowie Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen auf Unternehmensebene als wichtig gelten. Andere gute Beispiele beschäftigen sich mit der Sicherung der Qualität der Weiterbildung. Als Defizit ist anzusehen, dass gerade die Bauwirtschaft selten Gebrauch vom Anreiz finanzieller Unterstützung bei Innovationen macht, wie es z.B. das Leonardo-Programm vorsieht. Die Gründe für die geringe Inanspruchnahme derartiger Programme durch die Bauindustrie sind nicht bekannt. Als gute Ansätze auf europäischer Ebene, die durchaus auf den deutschen Bereich übertragen werden könnten, sind die konstruktive Beteiligung der Beschäftigten an betrieblichen Innovationsprozessen, Maßnahmen zur Verbesserung der Teamarbeit, Selbstlernmethoden einschließlich E-Learning, Beobachtungseinrichtungen für künftigen Qualifikationsbedarf oder neue Ansätze zur Evaluierung der Qualifizierungsprozesse anzusehen.

Die Befragung deutscher Weiterbildungseinrichtungen zur Situation und dem Bedarf der Weiterbildung in der deutschen Bauindustrie kommt im Aufstiegsfortbildungsbereich zu dem Ergebnis, dass nur jeder zweite befragte Träger derartige Maßnahmen anbietet. Dieses Ergebnis ist angesichts der Diskussion um eine bessere Verzahnung und Abstimmung der drei vorhandenen Stufen (Vorarbeiter, Werkpolier, Polier) überraschend niedrig. Ebenfalls wird festgestellt, dass die Nachfrage nach Weiterbildung in 1999/2000 erheblich zurückgegangen ist. Während die technischen Themen der verschiedenen Fachgebiete durchgehend gut nachgefragt werden, besteht ein großes Nachfragedefizit bei allen Themen, die mit Unternehmensführung, Organisation und Mitarbeiterführung zusammenhängen. Trotzdem bieten Träger nach eigener Aussage auch schwach nachgefragte Lehrgänge weiterhin an. Für „Zusätzliches“ - darunter werden offensichtlich auch Inhalte wie Qualitätsmanagement, Personalentwicklung, Unternehmensführung oder auch EDV verstanden - ist nach Einschätzung der Experten der Bildungszentren in der momentanen Situation der Bauwirtschaft oft kein Platz.

Bei der Anpassungsbildung ist die tatsächliche Nachfrage nach bautechnischen Inhalten noch wesentlich größer als bei der Aufstiegsweiterbildung. Besonders eklatant sind der geringe Realisierungsgrad und die schwache Auslastung der Kurse im Bereich der EDV. Dieses Verhältnis steht in einem Gegensatz zu empirischen Befunden über die Notwendigkeiten künftiger Qualifizierung. Vor allem für Führungskräfte - und zwar von der Ebene des Vorarbeiters an - wird ein großes Defizit an Organisations- und Führungsfähigkeiten betont. Die Themen „Marktanalysen“ und „Bildungsmarketing“ fehlen derzeit vollständig.

In den Bildungszentren wird aufgrund von Veränderungen in der Arbeitsorganisation mit einer starken Zunahme der Nachfrage nach derartigen Themen gerechnet, da die Unternehmen nicht langfristig planen, sondern immer am aktuellen Bedarf. Auch die Zunahme der Bedeutung von „Bauen im Bestand“ wird zu verstärkter Qualifikationsnachfrage führen. Für untere Führungskräfte wird sich ein dringender Bedarf an Qualifizierung in den Bereichen Kundengespräch, Kundenbetreuung und Mitarbeiterführung entwickeln. Die technischen Inhalte bleiben aber weiterhin - auch aufgrund des stetigen Wandels der Baustoffe und Baugeräte - wichtiger Bestandteil bei den Lehrgangsangeboten.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass aufgrund der empirischen Befunde im Bereich „Bildungssystem Bau“ erheblicher Bedarf an der Um- und Neustrukturierung des bauspezifischen Weiterbildungsbereichs besteht. Die Studie im Rahmen des Vorhabens gibt dafür wichtige Hinweise.