

Nachwuchskräfte sichern und Kompetenzen ausbauen:

Angebote der Bildungszentren der Bauwirtschaft und des rbv für den Leitungsbau

Die Gewinnung neuer Mitarbeiter und der Ausbau von fachlicher Kompetenz durch Aus- und Weiterbildung zählen zu den größten Herausforderungen, denen sich Unternehmen heute stellen müssen – auch in der Leitungsbaubranche. Demografischer Wandel und Nachwuchsförderung bekommen daher in der strategischen Planung von Unternehmen eine immer größere Bedeutung. Unterstützung erhalten die Leitungsbaufirmen durch den Rohrleitungsbauverband e. V. (rbv) und die Bildungszentren der Bauwirtschaft.

von: Joachim Buhro (BiW Bildungswerk BAU) & Mario Jahn (Rohrleitungsbauverband e. V.)

Alternde Belegschaften und eine sinkende Anzahl von Nachwuchskräften sind nur zwei der Herausforderungen der Zukunft, denen auf Dauer kein Unternehmen entgehen kann. Das gilt auch für die mittelständisch geprägte Leitungsbaubranche. Doch der Leitungsbau ist nicht nur besonders stark von der Alterung seiner Belegschaften betroffen – in den kommenden zehn Jahren ist auch mit einem erheblichen Rückgang der Beschäftigtenzahl zu rechnen. Geburtenstarke Jahrgänge erreichen das Renteneintrittsalter, geburtenschwache Jahrgänge sollen sie ersetzen. Es muss umge-

hend reagiert werden, denn bereits heute können zahlreiche Stellen nicht besetzt werden. Die Suche nach gleichwertigen Fachkräften ist eine große Aufgabe.

Hinzu kommt: Die Ausbildung im Rohrleitungsbau leidet unter Imageproblemen. Bauberufe gelten schon lange als nicht mehr attraktiv, weil ihnen scheinbar die Zukunftsperspektiven fehlen, und sie zudem mit körperlicher Arbeit verbunden sind. So entscheiden sich immer weniger Schulabgänger für eine Ausbildung auf dem Bau. Viele Stellen bleiben unbesetzt, weil sich kein geeigneter Mitarbeiter findet, und das trotz sehr guter Verdienstmöglichkeiten schon während der Ausbildung und günstiger Beschäftigungsperspektiven nach der Ausbildungszeit. Sicher ist, dass der Faktor Mensch in immer stärkerem Maße zur bestimmenden Größe des Erfolgs und der Existenzsicherung der Unternehmen wird. Deshalb gilt es, zu handeln und sich mit geeigneten Konzepten aktiv auf ein sich veränderndes Umfeld vorzubereiten.

Welcher Weg soll in der Personalarbeit eingeschlagen werden? Welche Qualifikationsmöglichkeiten gibt es für die Mitarbeiter? Wie können wir den Nachwuchs fördern? Wie machen wir jugendlichen Schulabgängern z. B. den Beruf des Rohrleitungsbauers/der Rohrleitungsbauerin schmackhaft? Wie schaffen wir Perspektiven in einem Berufsfeld, das die Lebensadern unserer Gesellschaft betreut? So

Abb. 1: rbv-Leitfaden Zukunft Leitungsbau



Quelle: rbv e. V., <http://rbv-koeln.de/leistungen/publikationen/personalentwicklung.html>



Abb. 2: Die Standorte in Hessen und Thüringen vom Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e. V.

Bildungswerk BAU, Aus- und Fortbildungszentrum Erfurt
 Bildungswerk BAU, EBL Frankfurt*
 Bildungswerk BAU, Bildungszentrum Ostthüringen Gera
 Bildungswerk BAU, Aus- und Fortbildungszentrum Nordhausen
 Bildungswerk BAU, Aus- und Fortbildungszentrum Walldorf
 Bildungswerk BAU, Aus- und Fortbildungszentrum Weimar
 BAUHAUS AKADEMIE SCHLOSS ETTERSBURG gemeinnützige GmbH
 BUBIZA, Kassel

Arbeitsgemeinschaft Stufenausbildung Bau Kassel e. V.
 Zukunft Bauen e.V., Marburg
 ibw Innovation Bildung Wiesbaden GmbH

*Hinweis zur EBL Frankfurt: Gründung 1937 als „Lehrbaustelle Frankfurt e. V.“; 1963 Umbenennung nach dem langjährigem Vorsitzenden Eberhard Borst; 2004 Fusion mit BiW Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e. V.

lauten die Fragen, denen sich Geschäftsführungen und Personalverantwortliche stellen. Antworten gibt u. a. der Rohrleitungsbauverband e. V. (rbv), der seinen Mitgliedern professionelle fachliche Unterstützung in vielerlei Hinsicht bietet: z. B. im Leitfaden „Zukunft Leitungsbau – Auftrag Mensch“, der vom rbv in Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln und dem rbv/BFA-Ausschuss für Personalentwicklung (AfP) entwickelt wurde (Abb. 1).

Aktivitäten zur Nachwuchsgewinnung

Um Mitarbeiter für sich zu gewinnen, müssen Unternehmen die Erwartungen und Bedürfnisse der potenziellen Bewerber kennen. Hierzu können neue Mitarbeiter oder auch Schüler und Absolventen bei regionalen Jobbörsen und Messen befragt werden. Regelmäßige Erhebungen von Forschungs- und Meinungsforschungsinstituten, von Verbänden und Unternehmen sowie von staatlichen Einrichtungen zeigen aktuelle Trends auf, worauf die Bewerber bei ihrem künftigen Arbeitgeber Wert legen: Ihnen ist z. B. wichtig, dass ihre spezifische Lebenssituation berücksichtigt wird, dass sie flexible Arbeitszeiten haben oder im Homeoffice

arbeiten können, dass ein gutes Betriebsklima herrscht oder dass sie sich weiterentwickeln können.

Den Unternehmen stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, um die Branche der Bauwirtschaft vorzustellen und den Nachwuchs anzusprechen, so z. B.:

- Berufsbildungsmessen IHK, HWK
- Jobmessen gewerblicher Anbieter
- Informationstage im Berufsinformationzentrum BIZ, Arbeitsagentur
- „Stuzubi“-Messe in Frankfurt
- Kooperation mit Schulen zur Berufsorientierung, Informationstage in Schulen
- „Girls' day“
- Nacht der Ausbildung
- Tage der Industriekultur
- Zusammenarbeit mit Partnern aus dem Übergangssystem Schule – Beruf
- Kampagnen der Bauverbände zur Nachwuchsgewinnung

Auch die Veranstaltungen der Bildungszentren der Bauwirtschaft (Abb. 2) bieten interessierten Jugendlichen die Gelegenheit, die Branche kennenzulernen:

- individuelle Besichtigungstermine
- Tage der offenen Tür

- Schülerpraktikum
- Probepraktikum für Ausbildungsunternehmen
- Vermittlungspraktikum „Bau Camp“: freiwillig zwei Wochen zu Beginn der Sommerferien

Gemeinschaftsprojekte zur Berufsförderung

1. Projekt „Berufsorientierung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten“ gemäß Förderung durch das BMBF

Das Projekt „Berufsorientierung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten“ soll Jugendlichen praxisnah eine erste Vorstellung davon vermitteln, was im späteren Berufsleben auf sie zukommt und wofür schulisches Lernen wichtig ist. Im Rahmen des Projektes werden Werkstatttage (in der

Problemlos montiert, dauerhaft dicht:
Druckrohr-System
 Hochwertiges PVC-U nach EN 1452-2 mit Steckmuffe Standard, eingeleiteter Lippendichtung, System 3s. Patent Omniplast.

ALPHACAN OMNIPLAST
 A KEM ONE COMPANY
 www.alphacan-omniplast.de

BiW Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e. V.
EBL Bildungszentrum Frankfurt

1. Stufe (1. + 2. Ausbildungsjahr)		2. Stufe (3. Ausbildungsjahr)		oder einjährige Fachoberschule Abschluss: Fachhochschulreife
Abschluss	Fachrichtung	Abschluss	Spezialbaufacharbeiter	
Hochbau-facharbeiter	<ul style="list-style-type: none"> Mauerwerksbau Stahlbetonbau 	Spezialbau-facharbeiter	<ul style="list-style-type: none"> Maurer Stahlbetonbauer 	
Tiefbau-facharbeiter	<ul style="list-style-type: none"> Straßenbau Kanalbau Rohrleitungsbau 	Spezialbau-facharbeiter	<ul style="list-style-type: none"> Straßenbauer Kanalbauer Rohrleitungsbauer 	
Ausbau-facharbeiter	<ul style="list-style-type: none"> Zimmerei Fliesenlegen Trockenbau 	Spezialbau-facharbeiter	<ul style="list-style-type: none"> Zimmerer Fliesen-, Platten- und Mosaikleger Trockenbaumonteur 	

Quelle: Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e. V.

Abb. 3: Stufenausbildung in der Bauwirtschaft (ausgewählte Berufe)

Regel ab der 8. Klasse) durchgeführt, die in der Werkstatt einer überbetrieblichen oder vergleichbaren Berufsbildungsstätte stattfinden. Die Jugendlichen werden von erfahrenen Ausbilderinnen und Ausbildern angeleitet und erhalten regelmäßig Rückmeldung zu ihrem Verhalten und ihren Stärken in jedem Berufs-

feld. Ziel ist es, das Interesse von Realschülern und Gymnasiasten für die Berufe der Bauwirtschaft wecken.

2. Projekt „Berufsstart Bau“ zur Ausbildungsreifeförderung

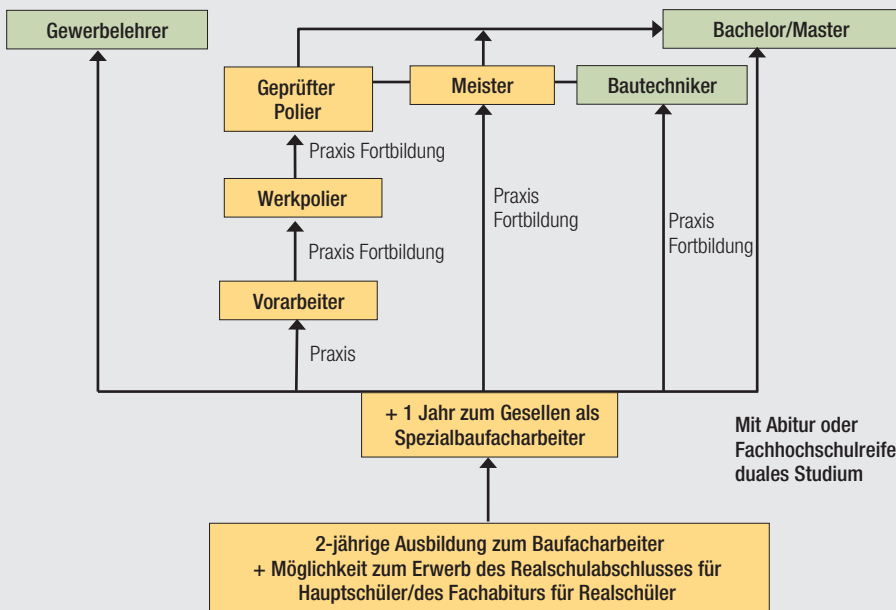
Um auch die Bildungsreserven am unteren Bereich der Qualifikationshierarchie auszuschöpfen, geht die Bau-

wirtschaft zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses neue Wege und führt seit September 2013 das Pilotprojekt „Berufsstart Bau“ durch, mit dem Maßnahmen zur gezielten Vorbereitung auf eine Ausbildung in der Bauwirtschaft finanziell gefördert werden. Dabei wird auf regionale Maßnahmen in den deutschlandweit rund 200 überbetrieblichen Ausbildungsstätten in Zusammenarbeit mit den Bauunternehmen vor Ort gesetzt. Die überbetrieblichen Ausbildungsstätten bringen dabei Erfahrungen, Know-how und bestehende Kontakte ein.

Innerhalb des mindestens sechsmonatigen Zeitraums lernen sich die Betriebe und die potenziellen Auszubildenden kennen und die Teilnehmer bauen ihre praktischen und theoretischen Kenntnisse im Sinne einer Einstiegsqualifizierung aus. Hierbei engagieren sich Stützlehrer, pädagogische Fachkräfte und die Ausbilder der überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Aufgrund der Erfahrungen aus der laufenden Maßnahme wurde zusätzlich eine Vorbereitungs- und Orientierungsphase integriert. Dadurch soll eine passgenauere Vermittlung von Teilnehmern und Betrieben gewährleistet werden.

2. Ausbildung/Weiterbildung

Bildungsweg Bauwirtschaft (klassisch)



Quelle: Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e. V.

Abb. 4: Klassische Bildungswege in der Bauwirtschaft

Das Projekt bietet Unternehmen die Chance, mehrere Bewerber zu testen, und Jugendlichen die Möglichkeit, Berufe und Unternehmen in Ruhe kennenzulernen.

Aus- und Weiterbildung in der Bauwirtschaft

Die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft wird gemäß der Ausbildungsordnung vom 1. August 1999 für alle Bauhauptberufe in zwei Stufen durchgeführt (Abb. 3). Geregelt wird die Berufsausbildung für insgesamt 18 Bauberufe in Industrie und Handwerk. In den drei Berufen der ersten Stufe dauert die Ausbildung zwei Jahre. Die darauf folgende Ausbildung zum Spezialbaufacharbeiter, dem klassischen Gesellen in den 15 Berufen der zweiten Stufe, dauert ein weiteres Jahr. Der entscheidende Vorteil der Stufung liegt darin, dass Prüflinge, die nach einer dreijährigen Ausbildung auf der zweiten Stufe die Gesellen- oder Abschlussprüfung auch nach zweimaliger Wiederholung nicht bestehen, den Abschluss auf der ersten Stufe erhalten können. Damit werden diese Jugendlichen mit denjenigen gleichgestellt, die eine zweijährige Ausbildung erfolgreich abschließen.

Der klassische Aufstieg erfolgt in der Bauwirtschaft durch die sogenannte Aufstiegsfortbildung. Diese besteht aus

drei Stufen, die auf der Bauausbildung aufbauen und gleichzeitig wichtige Funktionen auf der Baustelle abdecken: Vorarbeiter, Werkpolier und Polier (Abb. 4). Die Aufstiegsfortbildung in der Bauwirtschaft wurde 2012 von Arbeitgebern und Gewerkschaft komplett überarbeitet und entspricht damit den aktuellen Anforderungen der Betriebe.

Wurden im Jahr 2013 noch 913 Vorarbeiterprüfungen und 520 Werkpolierprüfungen abgelegt, so waren es im Jahr 2015 bereits 1.091 Vorarbeiterprüfungen (Anstieg um 19,4 Prozent) und 727 Werkpolierprüfungen (Anstieg um 39,8 Prozent). Erstmals haben auch zwei Teilnehmerinnen die Prüfung zur Werkpolierin erfolgreich abgelegt.

Für die Meisterfortbildung im Energie- und Wasserfach wurde die Fortbildungsregelung zum Netzmeister in den Handlungsfeldern Fernwärme, Gas, Wasser und Strom mit einer Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer geschaffen. Der rbv ist traditionell im Bereich der Netzmeisterausbildung Gas/Wasser/Fernwärme sehr aktiv. In seinen bundesweit bekannten Lehrgängen wurden seit 1978 mehr als 2.200 Netzmeister zu dem anerkannten IHK-Abschluss geführt.

Fazit

Die Bildungszentren der Bauwirtschaft und der rbv sind als Dienstleister wichtige Ansprechpartner und in der Berufsbildung ein wichtiges Bindeglied zwischen allen Akteuren in der Wertschöpfungskette Bau. Sie informieren und beraten in Fragen der Berufsorientierung, der Berufsausbildung und in der Aufstiegsfort- und Weiterbildung. Darüber hinaus sind sie als Berater in der Personalentwicklung aktiv. ■

Kontakt:

Dipl.-Ing. Joachim Buhro
BiW BAU Hessen-Thüringen e. V.
EBL Frankfurt
Am Poloplatz 4
60528 Frankfurt am Main
Tel.: 069 669006-0
E-Mail: ebl@biw-bau.de
Internet: www.biw-bau.de

Dipl.-Ing. Mario Jahn
rbv GmbH
Marienburger Str. 15
50968 Köln
Tel.: 0221 37668-48
E-Mail: jahn@rbv-gmbh.de
Internet: www.rbv-gmbh.de



Der aktuelle
Werbeartikel-Katalog
ist da!

Bestellen Sie jetzt
Ihr kostenloses Exemplar!
Tel.: 0228 9191-40
oder unter shop.wvgw.de

