



BUILD UP SKILLS
ENERGY TRAINING FOR BUILDERS



BUILD UP Skills

Initiative zur Ausbildung und Qualifizierung
von Arbeitskräften im Bausektor in den
Bereichen Energieeffizienz und Erneuerbare
Energien



Hintergrund von BUILD UP Skills

Die Europäische Union hat sich ehrgeizige Ziele in ihrer Klima- und Energiepolitik gesetzt – die sogenannten 20-20-20-Ziele. Diese sehen vor, bis zum Jahr 2020 die klimaschädlichen Treibhausgasemissionen um 20 Prozent zu reduzieren, den Energieverbrauch um 20 Prozent zu senken und den Anteil an Erneuerbaren Energien auf 20 Prozent gemessen am Stromverbrauch zu steigern.

Auf dem Weg zur Erreichung der klima- und energiepolitischen Ziele in der Europäischen Union und in Deutschland kommt dem Gebäudebereich eine herausragende Bedeutung zu. Gebäude stehen für fast 40 Prozent des gesamten Energieverbrauchs und verursachen rund ein Drittel der schädlichen Treibhausgasemissionen. Die Einsparpotentiale sind erheblich.

Zur Zielerreichung müssen die Sanierungsaktivitäten in allen europäischen Ländern, so auch in Deutschland, in den kommenden Jahren stark beschleunigt werden. Im Neubau sind verstärkt Niedrigstenergiegebäude und Nahe-Null-Energie-Häuser zu bauen, vor allem aber muss der Gebäudebestand umfassend energetisch saniert werden.

Allerdings bestehen Befürchtungen, dass ohne eine ausreichende Anzahl an qualifizierten Baufachkräften die Effizienzziele der EU und der Mitgliedstaaten nicht erreicht werden könnten.

Europäische Initiative zur Ausbildung und Qualifizierung von Arbeitskräften im Bausektor in den Bereichen Energieeffizienz und Erneuerbare Energien

Um ein Defizit an Fachkräften und an Qualifizierungen im Bausektor zu erkennen und vorzubeugen, hat die Europäische Union eine Initiative zur Ausbildung und Qualifizierung von Arbeitskräften in den Bereichen Energieeffizienz und Erneuerbare Energien gestartet – das Programm BUILD UP Skills.

Das Programm besteht aus zwei aufeinander aufbauenden Projekten:

Projekt 1: In einem ersten Projekt sollen in jedem Mitgliedstaat der EU eine Bestandsaufnahme des aktuellen Status quo der Arbeitnehmerschaft im Bau-/ Ausbaugewerbe durchgeführt (qualitativ/quantitativ), der Bedarf an qualifizierten Fachkräften bis 2020 ermittelt und aufbauend auf einer Lückenanalyse nationale Qualifizierungsfahrpläne bis 2020 erarbeitet werden. Dazu sind nationale Qualifikationsplattformen aufzubauen, die sicherstellen, dass die wesentlichen gesellschaftlichen Gruppen in den Nationalstaaten die Untersuchung unterstützen.

In über 20 Mitgliedstaaten haben sich Konsortien gebildet und im November 2011 mit den Untersuchungen begonnen, die im April 2013 abgeschlossen sein müssen. Weitere europäische Staaten sind im Frühjahr 2012 nachgerückt. Insgesamt wird BUILD UP Skills nun in 30 Ländern durchgeführt.

Der nationale Qualifizierungsfahrplan stellt die erforderlichen Maßnahmen und Aktionen dar, die ergriffen werden sollen, um ausreichend qualifizierte Fachkräfte für die Erreichung der 2020-Ziele sicherstellen zu können. Er soll von den wesentlichen gesellschaftlichen Gruppen unterstützt werden.

Projekt 2: Der nationale Qualifizierungsfahrplan liefert die Basis für das Folgeprojekt (Pillar II), in dem es um die Erarbeitung von konkreten Qualifikationsmaßnahmen der am Bau Beschäftigten geht. Dieses eigenständige Folgeprojekt wird voraussichtlich im Herbst 2013 starten.

Aufgaben und Ziele

Das Ziel der ersten Projektphase von BUILD UP Skills ist es, die notwendigen Informationen über die Arbeitskräfteanforderungen im Bausektor Deutschlands im Hinblick auf die Erreichung der 20-20-20-Ziele zur Verfügung zu stellen (Anzahl und Qualifikationen). Dabei ist der Fokus auf sogenannte „On-site-/Blue-Collar-Workers“ gelegt (Bauarbeiter, Handwerker).

Im Mittelpunkt des Untersuchungsvorhabens in Deutschland standen damit vor allem folgende Fragen:

- ✗ Sind Mehrinvestitionen erforderlich, um die energie- und klimapolitischen Ziele im Gebäudebereich bis 2020 erreichen zu können?
- ✗ Welche Qualifikationen sind bei den am Bau Beschäftigten („Blue-Collar-Workers“) erforderlich?
- ✗ Welche Qualifikationen sind über das vorhandene Aus- und Weiterbildungssystem vorhanden?
- ✗ In welcher Anzahl sind Fachkräfte am Bau erforderlich?
- ✗ In welcher Anzahl sind Fachkräfte am Bau vorhanden und wie wird sich ihre Zahl voraussichtlich bis 2020 entwickeln?
- ✗ Welche qualitativen und quantitativen Lücken bestehen und was ist zur Lückenschließung zu tun?

Dabei mussten nach den Vorgaben der Europäischen Kommission innerhalb des Untersuchungsvorhabens unter anderem folgende Teilprojekte umgesetzt werden:

- ✗ Aufbau einer nationalen Qualifikationsplattform, die die relevanten Akteure in den Bereichen Energieeffizienz und Erneuerbare Energien zusammenbringt,
- ✗ Durchführung einer Bestandsaufnahme des aktuellen Status quo der Arbeitnehmerschaft im Baugewerbe und der Aus- und Fortbildung im Baubereich (quantitativ und qualitativ),
- ✗ Identifikation des qualitativen und quantitativen Bedarfs an qualifizierten Fachkräften im Baubereich bis 2020,
- ✗ Erarbeitung eines nationalen Qualifizierungsfahrplans, aufbauend auf einer Lückenanalyse, und schließlich
- ✗ Abstimmung des Qualifizierungsfahrplans in einem sogenannten „Endorsement Prozess“ mit den Hauptakteuren der Qualifizierungsplattform.

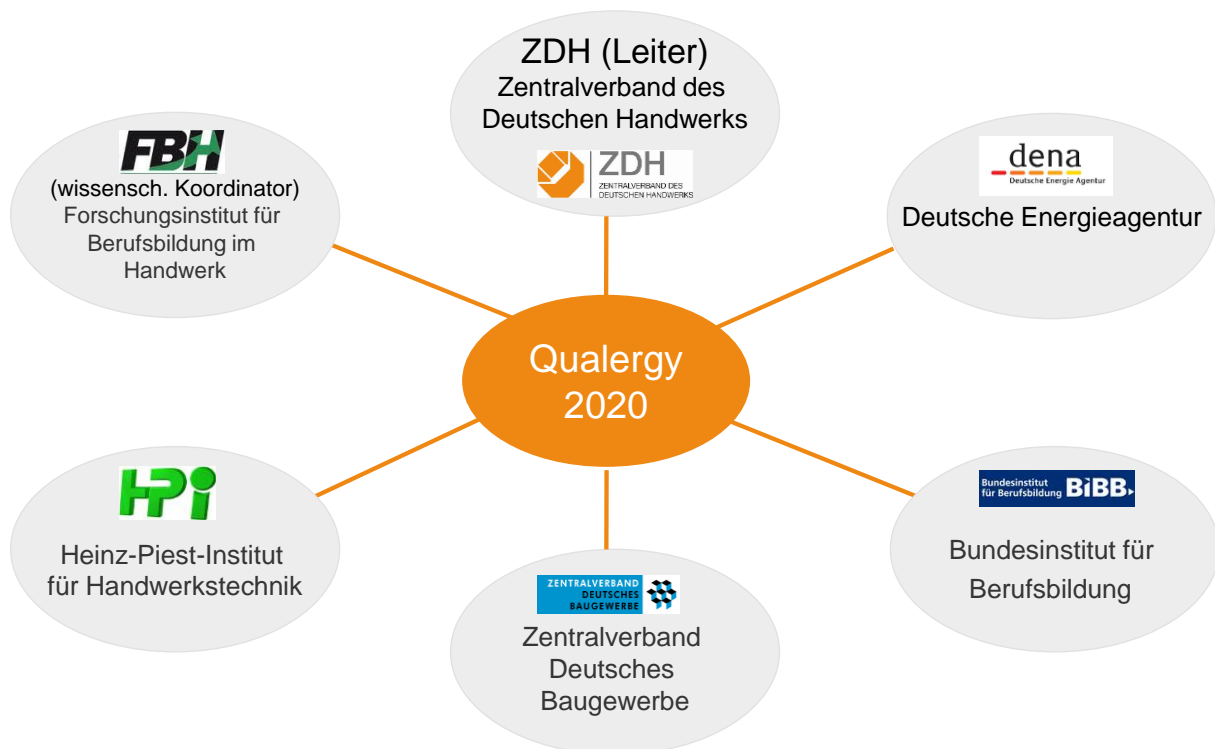
Struktur des Konsortiums und der nationalen Qualifikationsplattform

Für die Analyse der Arbeitskräftesituation im Bausektor in Deutschland und zur Ermittlung der Anforderungen bis 2020 wurde ein breites Konsortium aus Wissenschaft, Handwerksverbänden, dem Bildungssektor und dem Energiebereich geformt (Abbildung 1).

Das Konsortium setzt sich zusammen aus

- × dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH, Konsortialführer)
- × dem Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH)
- × dem Heinz-Piast-Institut für Handwerkstechnik (HPI)
- × der Deutschen Energieagentur (dena)
- × dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) und dem
- × Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)

Abbildung 1: Das deutsche Konsortium von BUILD UP Skills



Im Rahmen des Projektes wurde eine nationale Qualifikationsplattform aufgebaut. Sie bringt insgesamt 56 Institutionen aus den Bereichen Erneuerbare Energien und Energieeffizienz sowie die relevanten gesellschaftlichen Gruppen zusammen (Abbildung 2). Alle Mitglieder der nationalen Plattform unterstützen das Projekt und haben daran in unterschiedlicher Intensität mitgearbeitet.

Abbildung 2: Die nationale Qualifikationsplattform in Deutschland



Ergebnisse des Status quo-Berichts

Die Status-Quo-Analyse für die am Bau Beschäftigten in Deutschland¹ hat gezeigt, dass für die Erreichung der klima- und energiepolitischen Ziele im Gebäudebereich erhebliche Mehrinvestitionen erforderlich sind. Im Zeitraum von 2014 bis 2020 müssen jährlich 23,6 Mrd. Euro zusätzlich zum bestehenden Volumen in die energetische Sanierung von Wohn- und Nicht-Wohngebäuden investiert werden, um den Energieverbrauch des Gebäudesektors wie erforderlich um 20 Prozent zu senken. Dies hat erhebliche Auswirkungen auf die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften. Von 2014 bis 2020 sind zusätzlich ca. 90.000 qualifizierte Fachkräfte in den für die energetische Sanierung relevanten Berufen erforderlich, um die Mehrinvestitionen umsetzen zu können.

Dabei wird es im Betrachtungszeitraum nach den Modellberechnungen des QUBE-Teams² trotz der Mehrnachfrage rein rechnerisch zu keinen bundesweiten Fachkräfteengpässen für

¹ Vgl. Weiss, P./Rehbold, R.R. (Hg.): (2012). BUILD UP SKILLS – Germany. Analyse des nationalen Status Quo. Zugriff am 27. Januar 2013 unter <http://www.bauinitiative.de/informationen/publikationen/build-up-skills-germany-analysis-of-the-national-status-quo.html>

² QUBE steht für Qualifikation und Beruf in der Zukunft. Dahinter stehen das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), die Gesellschaft für wirtschaftliche Struktur-forschung (GWS) und das Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnologie (FIT).

qualifiziertes Baupersonal kommen, weil auch im Jahr 2020 ein leichtes Überangebot an Baubeschäftigten besteht. Die prognostizierte Mehrnachfrage wird das dann noch bestehende Überangebot je nach Modellannahmen auf 150.000 Arbeitskräfte (nach BIBB-DEMOS) bzw. 50.000 Personen (nach BIBB-FIT) reduzieren. Gleichwohl dürfte es bereits weit vor dem Jahr 2020 zu regionalen Fachkräfteknappheiten bei den am Bau Beschäftigten kommen. Insbesondere sind bei einer differenzierteren Betrachtung schon vor 2020 Fachkräfteengpässe in den Berufsfeldern Elektro, Metall- und Anlagenbau, Blechkonstruktion, Installation und Montierer/innen sehr wahrscheinlich. Bereits heute sind insbesondere in den anlagentechnischen Berufen des Handwerks in manchen Regionen Fachkräfteengpässe spürbar.

Die im Rahmen der Status quo-Analyse durchgeführte Betrachtung der notwendigen und der vorhandenen Qualifikationsbündel für die am Bau Beschäftigten in Deutschland hat zudem gezeigt, dass die wesentlichen notwendigen Qualifikationsbündel in den Ausbildungs- und Meisterprüfungsordnungen der betrachteten Berufe breit verankert sind und die relevanten Technologien und Prozesse weitgehend abgedeckt werden. Existierende Lücken in den Ausbildungsordnungen (in den Beratungs- und Planungsprozessen absichtlich gelassene Lücken) werden durch die Meisterfortbildungen geschlossen, womit die Meisterfortbildung als ein entscheidender Pfeiler in der Qualifizierung und Qualitätssicherung gesehen werden kann. Zugleich hat die detaillierte Analyse gezeigt, dass es eine Vielzahl von Schnittstellen zwischen unterschiedlichen Gewerken gibt.

Des Weiteren besteht ein sehr umfassendes Fort- und Weiterbildungssystem für Baubeschäftigte in Deutschland. Alleine für die Bereiche der Energieeffizienz und Erneuerbare Energien hat die Auswertung einer Umfrage unter Weiterbildungsanbietern in Handwerk und Industrie 315 Weiterbildungsangebote im Jahr 2011 ergeben (ohne Meisterfortbildungen und ohne Berücksichtigung der Produktschulungen seitens der Industrie und des Großhandels). Innerhalb dieses sehr breiten Angebots sind zwei Schwerpunkte festzustellen: Zum einen konzentrieren sich viele Weiterbildungen mit 5 bis 50 Stunden auf die Auffrischung von Wissen oder auf die Vermittlung neuer gesetzlicher Regelungen, zum anderen gibt es eine große Anzahl von Fortbildungen mit 200 Stunden und mehr, wie z.B. den Gebäudeenergieberater (HWK). In ihrer Breite decken auch die Fort- und Weiterbildungsangebote alle relevanten Technologien und Prozesse ab.

Lückenanalyse und nationaler Qualifizierungsfahrplan

Auch wenn Deutschland aufgrund des hohen Qualifikationsniveaus der am Bau Beschäftigten und ihrer bis 2020 ausreichenden Anzahl insgesamt gut gerüstet ist, um die energie- und klimapolitischen Ziele im Gebäudebereich erreichen zu können, sind aus der Status quo-Analyse heraus auch quantitative und qualitative Lücken sowie Hindernisse erkennbar:

- So ist absehbar, dass sich nach 2020 auch bundesweit ein zunehmender Fachkräftemangel am Bau einstellen wird, wenn die energetischen Sanierungsaktivitäten auf dem höheren Niveau fortgesetzt bzw. sogar noch gesteigert werden müssen, während der demographische Wandel immer stärker das Fachkräfteangebot sinken lässt. Vor diesem Hintergrund kommt der frühzeitigen Sicherung einer ausreichenden Anzahl von qualifizierten Fachkräften am Bau eine wichtige Bedeutung zu.
- Die Qualifikation der Mitarbeiter in ihrem Beruf liegt auf einem hohen Niveau. Allerdings fehlt häufig der Blick auf die Schnittstellen zu anderen Gewerken.

- In diesem Zusammenhang fehlt es in der Qualifizierung häufig an prozessübergreifendem Denken, einem umfassenden Verständnis vom „Haus als System“.
- Bestehende Qualifikationsfrüherkennungsinstrumente werden bislang nicht kontinuierlich und vernetzt genutzt, um stetig zunehmende Anforderungen in den Fortbildungen zu berücksichtigen.
- Die Anzahl der Teilnehmer in den Weiterbildungskursen ist insgesamt niedrig und in den letzten drei Jahren kontinuierlich gesunken. Hintergrund ist die gute konjunkturelle Entwicklung in den Bau-, Ausbau- und anlagentechnischen Handwerken. Anreizstrukturen für die kontinuierliche Teilnahme an Weiterbildungen könnten hier noch Steigerungspotentiale freisetzen.
- Die Weiterbildungen sind oftmals unübersichtlich oder/und für die Zielgruppen außerhalb der Kammergrenzen nicht bekannt. Bestehende Datenbanken - soweit vorhanden werden nicht hinreichend genutzt, was unter anderem daran liegen kann, dass sie nicht entsprechend der Bedürfnisse der Zielgruppen ausgestaltet sind.

An diesen erkannten Problemen gilt es anzusetzen, um auch für die Zukunft eine ausreichende Anzahl und eine hohe Qualifikation von am Bau Beschäftigten zu gewährleisten.

Trotz des schon vergleichsweise hohen Bildungsstandards der am Bau Beschäftigten in Deutschland und der in den letzten Jahren auf den Weg gebrachten Verbesserungen bleiben somit Qualifizierungslücken, die es zu schließen gilt und für die in einem „nationalen Qualifizierungsfahrplan für die am Bau Beschäftigten“ Lösungsvorschläge und Aktionen zu erarbeiten sind. Dazu hat das deutsche BUILD UP Skills-Projekt den 2011 begonnenen Strategieprozess fortgesetzt und einen Beirat von 26 Institutionen als Arbeitsgremium einberufen. Der Beirat umfasst neben dem Konsortium die Repräsentanten der wichtigsten Akteursgruppen mit Multiplikatorfunktion aus der nationalen Qualifikationsplattform (Ministerien, Gewerkschaften, Berufsverbände, Kammern und für den Sanierungsprozess relevante Institutionen) sowie ergänzend wichtige Industrievertreter.

In einem offenen Dialog wurden in drei Beiratssitzungen im Zeitraum September 2012 bis Januar 2013 zunächst die erkannten quantitativen und qualitativen Lücken mit den Beiratsmitgliedern diskutiert, erste Empfehlungen abgeleitet und weitere Lücken und Hindernisse, aufbauend auf der Expertise und den Erfahrungen der Fachleute gesammelt. Daraufhin wurde eine Umfrage unter den Beiratsmitgliedern zu ersten Lösungsansätzen und Vorschlägen für die institutionelle Umsetzung durchgeführt. Aus diesen Verfahrensschritten haben sich drei wesentliche Schwerpunkte herausgebildet, für die konkrete Maßnahmen und Aktionen erarbeitet werden müssen.

- Überwindung quantitativer Lücken – Maßnahmen quantitativer Fachkräftesicherung,
- Überwindung qualitativer Lücken – Maßnahmen zur Qualifizierung der Fachkräfte, sowie die
- Überwindung von Hindernissen.

Zu diesen Schwerpunkten wurden in einer zweiten Beiratssitzung parallele Workshops mit jeweils 8-10 Akteuren durchgeführt und konkrete Lösungsansätze für den nationalen Qualifizierungsfahrplan erarbeitet. Diese Ergebnisse bildeten die Grundlage zur Erstellung eines ers-

ten Entwurfs des nationalen Qualifikationsfahrplans, der in einer dritten Beiratssitzung Ende Januar detailliert diskutiert, abgestimmt und weiter präzisiert wurde.

Bei der Entwicklung des nationalen Qualifikationsfahrplans wurde von Beginn an darauf geachtet, dass die Maßnahmen

- quantitativ effektiv sind, d.h. eine möglichst große Breitenwirkung auf die Fachkräftesituation haben (quantitative Effektivität),
- nachhaltig effektiv sind, d.h. sich dauerhaft auf die quantitative und qualitative Fachkräftesituation auswirken (qualitative Effektivität), und
- eine hohe Akzeptanz und Unterstützung von Seiten der beteiligten Akteure erfahren (Akzeptanz und Unterstützung).

Im Rahmen dieses Prozesses wurden innerhalb der drei gesetzten Schwerpunkte strategische Ziele festgelegt und insgesamt 40 Maßnahmenvorschläge entwickelt. Diese Maßnahmenvorschläge wurden anhand der o.g. Kriterien mit Umsetzungsprioritäten versehen.

Schließlich wurden die vorgeschlagenen 40 Maßnahmen des nationalen Qualifizierungsfahrplans in 26 Maßnahmenbündel „gegossen“ und mit konkreten Aktionen, den umsetzenden Institutionen und einem geplanten Umsetzungszeitraum versehen. Weil einzelne Aktionen auch von externen Faktoren abhängen (wie z.B. den Finanzierungsmöglichkeiten) werden auch die einschränkenden Faktoren offengelegt. Dabei sind die Aktionen in diesem Aktionsplan nach ihren Umsetzungsprioritäten in drei Blöcke unterteilt:

- Maßnahmen und Aktionen mit hoher Umsetzungspriorität, für die eine Umsetzung in einem Folgeprojekt der BUILD UP-Skills-Initiative vorgesehen ist.
- Maßnahmen und Aktionen mit hoher Umsetzungspriorität, die in einem anderen Rahmen und nicht in einem Folgeprojekt von BUILD-UP-Skills umgesetzt werden sollen.
- Maßnahmen und Aktionen mit mittlerer bis niedriger Umsetzungspriorität.

Dabei sind in Deutschland für die Zukunft nicht so sehr konkrete Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich, zumal ein gut funktionierendes System der dualen Erstausbildung etabliert ist und zudem ein sehr umfangreiches System an Fort- und Weiterbildungen existiert. Deshalb sollten weitere Aktionen für ein Folgeprojekt von BUILD UP Skills so angelegt sein, dass sie die gegebenen Systeme strategisch unterstützen und stärken sowie die Multiplikatoren im System ansprechen. Die Etablierung von Personalentwicklungskonzepten in KMU des Baugewerbes, die Schaffung und dauerhafte Etablierung eines Qualifikationsfrüherkennungssystems, eine zielgruppen- und marktorientierte Weiterbildungsdatenbank und regional multiplizierbare Weiterbildungstagungen für Ausbilder (train the trainer) sind dazu u.a. geeignete Instrumente. Sie müssen ergänzt werden durch eine Lösung der größten Probleme des energieeffizienten Sanierens und Bauens in Deutschland: Der Schnittstellenproblematik und dem mangelnden Verständnis vom Haus als System – hierfür werden Aktionen zur Verankerung in den Ausbildungsordnungen und durch Weiterbildungen vorgeschlagen.

Zur Umsetzung dieses strategischen Ansatzes sollte die etablierte und gut funktionierende nationale Qualifikationsplattform fortgeführt werden.

Aktionsplan im Rahmen des nationalen Qualifizungsfahrplans

a) Maßnahmen und Aktionen, die im Rahmen von Pillar II unter „BUILD UP Skills“ beantragt werden sollen

Element aus der Roadmap	Nächste Aktionen
<p>1. Aufbau von Personalentwicklungskonzepten für KMU des Baugewerbes unter Berücksichtigung des Berufslaufbahnkonzepts des Handwerks und der alternsgerechten Beschäftigung <u>SOWIE</u> Analyse der Motivatoren für das Bleiben im Baugewerbe <u>SOWIE</u> Markenbildung einschl. Entwicklung und Verbreitung von Materialien zur Bekanntheitssteigerung von Weiterbildungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projektantrag im Rahmen von Pillar II • Analyse der Motivatoren für das Bleiben im Handwerk • Weiterentwicklung des Berufslaufbahnkonzepts als Instrument zur Personalplanung und –entwicklung in Handwerksbetrieben • Aufbau von Personalentwicklungskonzepten für KMU des Baugewerbes
<p>2. Untersuchung zu förderlichen Voraussetzungen sowie Bedingungen für das Kommen und Bleiben von Jugendlichen und Fachkräften in einzelnen EU-Mitgliedstaaten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projektantrag im Rahmen von Pillar II
<p>3. Schaffung einer zielgruppen- und marktorientierten Datenbank für Fort- und Weiterbildungen (unter Berücksichtigung von Personalentwicklungskonzepten) <u>SOWIE</u> Vereinheitlichung von Qualifizierungsmaßnahmen auf dem Weiterbildungsmarkt <u>SOWIE</u> Markenbildung einschl. Entwicklung und Verbreitung von Materialien zur Bekanntheitssteigerung von Weiterbildungen <u>SOWIE</u> Entwicklung eines Weiterbildungsberatungskonzepts</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projektantrag im Rahmen von Pillar II • Identifizierung der Zielgruppen • Umfrage bei Handwerksbetrieben • Erstellung eines Datenbanksystems • Erfassung der Fort- und Weiterbildungen • Etablierung eines Systems zur dauerhaften Pflege durch die regionalen und fachlichen Organisationen
<p>4. Qualifikationsfrüherkennungssystem einrichten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projektantrag im Rahmen von Pillar II • Identifizierung und Verzahnung der bestehenden Qualifikationsfrüherkennungssysteme • Aufbau und Etablierung eines Systems für den Baubereich, Schwerpunkt Energieeffizienz und Erneuerbare Energien
<p>5. Prüfung, ob eine modellhaft erprobte Didaktik gewerkeübergreifender Lernsituationen in der Berufsausbildung im Bauhaupt- und Baunebengewerbe flächendeckend umgesetzt werden kann</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung exemplarischer gewerkeübergreifender Lehr-/Lernarrangements, die sich zur flächendeckenden Umsetzung in der Berufsausbildung im Bauhaupt- und Baunebengewerbe eignen • Auswertung von Erfahrungen des Pädagogischen Bauzentrums am Berufskolleg des Rhein-Sieg-Kreises in Hennef • Sondierungsgespräche mit dem Kompetenznetzwerk Bau und Energie (KOMZET Bau) zur Unterstützung einer bundesweiten Umsetzung gewerkeübergreifender überbetrieblicher Unterweisungen im Baubereich

Element aus der Roadmap	Nächste Aktionen
<p>6. Verankerung der Themen „Schnittstellen zwischen den Gewerken“ / „Haus als System“ in einer gewerkeübergreifenden Weiterbildung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung der geplanten Maßnahmen in entsprechenden ZDH-Gremien • Projektantrag im Rahmen von Pillar II • Identifizierung bzw. Prüfung bereits bestehender Angebote • Erarbeitung einer Weiterbildung sowie eines Rahmenlehrplans • Erstellung von Werbematerialien • Werbungs- und Kommunikationsaktivitäten
<p>7. Sensibilisierung der Ausbilder für die „Schnittstellenproblematik“ – Entwurf eines Weiterbildungskonzepts und Durchführung einer Tagung im Workshopformat sowie Entwicklung von Informationsmaterialien</p> <p>SOWIE</p> <p>Vorhandene Materialien für eine Erhöhung der Qualitätsstandards am Bau (wie z.B. Checklisten) sichten, prüfen, anpassen und verbreiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projektantrag im Rahmen von Pillar II • Entwurf eines Weiterbildungskonzepts, das unter anderem durch eine Tagung im Workshopformat gekennzeichnet ist und regional umgesetzt werden kann • Erprobung des Weiterbildungskonzepts durch eine Pilotdurchführung (Tagung im Workshopformat) u.a. mit verschiedenen Gewerken, Ausbildern und Praktikern. Themenschwerpunkt: „Schnittstellenproblematik“ • Erarbeitung von Informationsmaterialien unter Nutzung der Ergebnisse der Tagung zur Unterstützung einer Multiplikation entsprechender Tagungen • Werbungs- und Kommunikationsaktivitäten zur „Verbreitung“ entsprechender Tagungen
<p>8. Monitoring (Projektelevaluation)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung und Überwachung des Umsetzungsstands der vorgeschlagenen Maßnahmen • Möglich nur in Form einer Zwischenüberprüfung, da Maßnahmen längerfristig wirken

b) Maßnahmen und Aktionen mit hoher Umsetzungspriorität, die nicht im Rahmen von Pillar II umgesetzt werden sollen

Element aus der Roadmap	Nächste Aktionen
<p>9. Pilotprojekt „Karriere am Bau nach Studienabbruch“ zur Gewinnung von Studienabbrechern aus bestimmten Fachrichtungen für Karrierewege im Bau-, Ausbau- und anlagentechnischen Gewerbe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung der Initiierung eines Pilotprojekts • Analyse und Bewertung bestehender Qualifizierungsangebote • Klärung der Fragen der gegenseitigen Anrechenbarkeit
<p>10. Ausbau der Imagekampagne des Handwerks zur Bewerbung der Vorteile, der Modernität und der Zukunftsorientierung der Bauberufe</p> <p>SOWIE</p> <p>Karrieremöglichkeiten stärker aufzeigen – Nutzung der Imagekampagnen des Handwerks und Verbreitung echter Erfolgsgeschichten von Karrieren</p> <p>SOWIE</p> <p>Frauen in den Imagekampagnen des Handwerks stärker hervorheben und sichtbar machen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Einbringung in die Steuerungsgruppe der Imagekampagne und in die Entscheidungsgremien

Element aus der Roadmap	Nächste Aktionen
11. Berufskundliche Informationsveranstaltungen für BA-Mitarbeiter zur Aktualisierung ihres Wissens über Bauberufe SOWIE Hinterlegung der Anforderungsprofile für eine Ausbildung in Bauberufen	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung der Initiierung eines Pilotprojekts • Entwicklung eines Konzepts für Informationsveranstaltungen • Zusammenstellung und Entwicklung von Informationsmaterialien für die Berufsorientierung
12. Verankerung von Grundlagen über systemische Komponenten am Bau in den Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsspezifische Aufnahme dieser Thematik (Haus als System) in die Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne
13. Stärkung/Etablierung der Fortbildung zum Gebäudeenergieberater (HWK) <ul style="list-style-type: none"> • Bundeseinheitliche Regelung prüfen und durchführen • Vermarktung SOWIE Markenbildung einschl. Entwicklung und Verbreitung von Materialien zur Bekanntheitssteigerung von Weiterbildungen	<ul style="list-style-type: none"> • Diskussion der Frage nach einer bundeseinheitlichen Regelung in entsprechenden ZDH-Gremien (PG Weiterbildung, UDH-Gesprächskreis) • Initiierung und Durchführung des Neuordnungsverfahrens • Erstellung von Werbematerialien • Werbungs- und Kommunikationsaktivitäten
14. Prüfung der Schaffung einer Fortbildung für Leistungen aus einer Hand	<ul style="list-style-type: none"> • Diskussion dieser Frage und des weiteren Vorgehens in entsprechenden ZDH-Gremien (z.B. PG Weiterbildung) • Prüfung von Fördermöglichkeiten • Ggfs. Aufnahme in PILLAR II
15. Untersuchung der Notwendigkeit einer verstärkten Berücksichtigung der Prozesse Instandhaltung und Erkennen von Sanierungsbedarfen in Weiterbildungsangeboten SOWIE Identifizierung der notwendigen Qualifikationsbündel für eine Beratung durch Gesellen und bei Bedarf: Schaffung eines Fortbildungsangebots	<ul style="list-style-type: none"> • Diskussion dieser Frage und des weiteren Vorgehens in entsprechenden ZDH-Gremien (z.B. PG Weiterbildung) • Prüfung von Fördermöglichkeiten
16. Verstärkte Aufnahme des Themas „Kundenorientierung“ in die Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne SOWIE Verstärkte Aufnahme des Prozesses „Instandhaltung“/„Erkennen von Sanierungsbedarfen“ in die Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsspezifische Aufnahme während der anstehenden Neuordnungsverfahren

c) Maßnahmen und Aktionen ohne hohe Umsetzungspriorität

Element aus der Roadmap	Nächste Aktionen
17. Vom Kindergartenalter an stärker für Bauberufe sensibilisieren und informieren	<ul style="list-style-type: none"> • Abfrage zu Aktivitäten starten und Transparenz schaffen • Vorschlag zur Einbringung in ein Förderrahmenprogramm der nächsten ESF-Förderperiode

Element aus der Roadmap	Nächste Aktionen
<p>18. Entwicklung praxisbezogener Lernmaterialien für Schulen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungsaustausch zwischen Verbänden initiieren • Vorschlag zur Einbringung in ein Förderrahmenprogramm der nächsten ESF-Förderperiode
<p>19. Ausweitung attraktiver Praktikantenstellen und Ferienjobs am Bau <u>SOWIE</u> Verstärkung des Angebots an Praktika und Ferienjobs <u>SOWIE</u> Aufbau bzw. Ausbau von kommunalen oder regionalen Praktikums- und Ferienjobbörsen</p>	<p>Werbung durch die Handwerksorganisationen bei Betrieben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handwerksmedien • Mailings • Postanschriften • Anregung der Umsetzung bestehender Lehrstellen- und Praktikumsbörsen (wie Lehrstellenradar) • Verstärkte Vermarktung und Verbreitung in die Handwerksorganisationen
<p>20. Prüfung der Schaffung eines „Fortbildungsangebots zum Qualitätsbeauftragten am Bau“</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung und Diskussion in der ZDH-Planungsgruppe Weiterbildung und ggf. Einleitung nächster Schritte • Prüfung einer Einbringung in die Arbeitsgruppen der Demographiestrategie der Bundesregierung
<p>21. Information über Attraktivität und Karrieremöglichkeiten am Bau / Verstärkung berufsorientierender Informationsveranstaltungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abfrage zu Aktivitäten starten und Transparenz schaffen • Materialien für Betriebe entwickeln
<p>22. Nutzung der bestehenden Initiativen wie „Praktisch unerschlagbar“, um auf Karrieremöglichkeiten am Bau hinzuweisen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung der Bildung eines Ablegers für die Bauberufe
<p>23. Fortbildung zur „Geprüften Fachkraft für Erneuerbare Energien“ als Marke implementieren <u>SOWIE</u> Markenbildung sowie Entwicklung und Verbreitung von Materialien zur Bekanntheitssteigerung von Weiterbildungen (u.a. Europ. Energiewerker)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Flyervorlage zur Bewerbung der neuen Fortbildungsmöglichkeit erstellen
<p>24. Identifizierung von Erfahrungen zur Qualifizierung von Migranten und Analyse der Ergebnisse</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ermittlung erster Erfahrungen im Rahmen des Berufsamerkenngesetzes (gemeinsam mit Leitkammern) • Austausch mit Institutionen, die bereits Migranten vermittelt und integriert haben
<p>25. Systematisierung, Zusammenführung sowie ständige Aktualisierung von Unterstützungsmöglichkeiten zur finanziellen Förderung von Weiterbildung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorschlag zur Einbringung in ein Förderrahmenprogramm der nächsten ESF-Förderperiode
<p>26. Konzentration von Weiterbildungsangeboten während der Wintermonate <u>SOWIE</u> Weiterbildungsangebote am Bau auf Wintermonate konzentrieren, um saisonale Kurzarbeit zu nutzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Schriftliche Hinweise in die Handwerksorganisation geben, insbesondere an die Bildungszentren

Ansprechpartner der BUILD UP-Skills-Initiative in Deutschland sind:

Dr. Peter Weiss
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Mohrenstr. 20/21
10117 Berlin
Tel.: 030 206 19-263
Fax : 030 206 19-59-263
Email: weiss@zdh.de
Internet: www.zdh.de

Rolf Richard Reibold
stellv. Direktor
Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk
an der Universität zu Köln
Venloer Str. 151-153
50672 Köln, 10. OG
Tel.: 0221/470-5679
Fax: 0221/470-7744
Email: rolf.reibold@uni-koeln.de
Internet: www.fbh.uni-koeln.de

Elisa Majewski
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Mohrenstr. 20/21
10117 Berlin
Tel.: 030 206 19-311
Fax : 030 206 19-59-311
Email: majewski@zdh.de
Internet: www.zdh.de

Alle ausführlichen Untersuchungsberichte, den nationalen Qualifizierungsfahrplan und weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite:

www.bauinitiative.de

