



European Federation  
of Building  
and Woodworkers



## Leonardo Da Vinci Bricklaying Qualifications Project

# Country Report Germany

## Micro-level Study – WP 4

Version July 2010



Volker Paul



## Einführung

Dieser Bericht ist im Kontext des Landesberichtes Deutschland zu sehen, für den Daten und Informationen auf der Makro-Ebene verwertet wurden. Ergänzend wurden in diesem Bericht auf der Mikro-Ebene Arbeitgeber sowie Mitarbeiter von zwei Berufsbildungszentren der Bauwirtschaft und einer Berufsschule befragt.

Es ergaben sich bei der Identifizierung von Interviewpartnern insofern Schwierigkeiten, als die Eurothematik in der Branche erstaunlich wenig Interesse hervorruft. Was die Beteiligung von Bauunternehmen angeht, so weigerten sich angesprochene Unternehmen ganz grundsätzlich für ein Interview zur Verfügung zu stehen: „*dafür haben wir keine Zeit...*“ Letztlich konnten nur Betriebe gewonnen werden, zu denen bereits Kontakte bestanden – und die dem BiBB-Mitarbeiter in gewisser Weise kollegial verpflichtet sind.

Keinerlei Resonanz erfolgte auf Arbeitnehmerseite: Wiederholte Anfragen auf regionaler Ebene (Niedersachsen) und auf Bundesebene blieben unbeantwortet.

In Deutschland ist ein traditionsreiches Ausbildungssystem etabliert, in dem alle Beteiligten integriert sind und eine feste Rollenzuweisung besitzen; dies gilt auch für die Bauwirtschaft als Ausbilder und Arbeitgeber. Aus diesem Grunde ist es nicht verwunderlich, dass die Interviews auf Mikro-Ebene kein anderes Bild und auch kaum Ergänzungen zum Bericht auf Makro-Ebene liefern. Bei zahlreichen Fragestellungen zum Mikro-Ebenen-Bericht kann direkt auf den Makro-Ebenen-Bericht verwiesen werden, um zu große Redundanzen zu vermeiden.

Mit anderen Worten: Die Fragenliste, die als Grundlage der Durchführung der Befragung zur Verfügung gestellt wurde, ist kaum individuell und unterschiedlich aus der Sicht der für die Mikroebene Befragten zu bearbeiten, weder mit dem Potenzial für Ergänzung, noch für Korrekturen. Auf die im Bericht bereits für die Makroebene in eindeutiger Form gegebenen Darstellungen, die im Rahmen dieser Arbeit keine Abweichungen ergaben, wird an dieser Stelle auf redundante Ausführungen verzichtet.

## Vorgehensweise

Interviews wurden durchgeführt in jeweils einem Überbetrieblichen Ausbildungszentrum des Handwerks und der Industrie, einer Berufsschule sowie in jeweils einem kleinen (6 Mitarbeiter), mittleren (24 Mitarbeiter) und größeren Bauunternehmen (86 Mitarbeiter).

Aufgrund der besonderen Schwierigkeit, für diese Übung überhaupt geeignete Interviewpartner zu finden, musste auf eine irgendwie systematisch begründete Auswahl, etwa nach geographischen Gesichtspunkten, verzichtet werden. Insofern wurden die Interviewpartner eher

unter pragmatischen Gesichtspunkten gewonnen, z.B. dadurch, dass zu ihnen auf der BiBB-Arbeitsebene bereits länger währende Kontakte existieren.

## **A Aspekte der Berufsausbildung**

### **A.1 Aus der Sicht der Ausbildungsinstitutionen**

In der Berufsausbildung in der deutschen Bauwirtschaft arbeiten drei Ausbildungsorte zusammen, so dass manchmal auch von einem „Trialen System“ (anstelle von „dual“) gesprochen wird:

Neben dem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule spielen auch noch die Berufsbildungszentren der Bauwirtschaft (Überbetriebliche Ausbildungsstätten) eine wichtige Rolle. Dieses System ist im Landesbericht Deutschland näher erläutert worden<sup>1</sup>

Die Struktur dieses Berichtes soll dieser Situation Rechnung tragen und Aspekte aller drei Ausbildungsorte berücksichtigen

#### **A.1.1 Aus der Sicht der Ausbildungszentren von Industrie und Handwerk**

Die systematische Vermittlung wesentlicher Ausbildungsinhalte ist teilweise nur in **produktionsunabhängigen** Ausbildungswerkstätten möglich. Überbetriebliche Ausbildungsstätten unterstützen die betriebliche Ausbildung in mehrfacher Hinsicht, sie:

- gewähren die Breite der Ausbildung auch in den Fällen, in denen der Ausbildungsbetrieb sich stark spezialisiert hat und nur einen Ausschnitt der Gesamtqualifikation selbst vermitteln kann,
- ermöglichen die Ausbildung ohne den zeitlichen Druck, wie er in der Regel im Ausbildungsbetrieb vorherrscht und können daher systematischer („pädagogischer“) agieren,
- verzahnen praktische und theoretische Aspekte des Tuns und Handelns von Maurern und weisen dabei dieser integrierten Theorie eine sinnvolle und notwendige Rolle zu, so dass Theorie und Praxis von den Auszubildenden als methodische Einheit empfunden werden.

Die überbetriebliche Unterweisung stellt damit einen Teil der betriebspraktischen Ausbildung als **Ergänzung** und **Entlastung** des Betriebes dar. Betriebliche und überbetriebliche Ausbil-

---

<sup>1</sup> Country Report Germany, Main locations of VET provision, their functions and monitoring / pedagogical approaches, Seite 8ff

dung bilden somit eine Einheit, wobei die überbetriebliche Ausbildung als der "verlängerten Werkbank des Ausbildungsbetriebes" nur subsidiärer Charakter zukommt.

Die Zeiten für die überbetriebliche Ausbildung sind wie folgt festgelegt:

17 Wochen im 1. Ausbildungsjahr, 11 Wochen im 2. Ausbildungsjahr, 4 Wochen im 3. Ausbildungsjahr. Finanziert<sup>2</sup> wird die Ausbildung aus Mitteln der Umlagefinanzierung, die von der SOKA Bau (Sozialkasse des Baugewerbes) verwaltet wird.

### **A.1.2 Aus der Sicht der Berufsschule**

Die besuchte und befragte Berufsschule deckt einen gesamten Landkreis im Lande Niedersachsen ab. Hier unterrichten ca.120 Lehrkräfte rund 1.700 Schülerinnen und Schüler. 7 Verwaltungs- und Servicekräfte und zwei Sozialpädagoginnen unterstützen sie bei ihrer Arbeit in den 10 Berufsfeldern Wirtschaft und Verwaltung, Metalltechnik, Fahrzeugtechnik, Elektrotechnik, **Bautechnik**, Holztechnik, Farbtechnik und Raumgestaltung, Körperpflege, Hauswirtschaft, Sozialpflege und Ernährung. In 19 Ausbildungsberufen werden hier junge Menschen hier im dualen System beschult, daneben gibt es 22 Vollzeitschulformen und 2 Vorstufen zu Vollzeitschulformen.

Berufsschulen stehen in der Regel unter der Aufsicht der Landeskultusbehörde; sie richten sich dabei nach den für diese Schulart geltenden Regelungen der Schulgesetze des jeweiligen Landes.

In der befragten Berufsschule wurde ein längeres Gespräch über den Bildungsauftrag der Berufsschule geführt: Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe erfüllen in der **dualen Berufsausbildung** einen **gemeinsamen Bildungsauftrag**. Dabei ist die Berufsschule ein eigenständiger Lernort und gleichberechtigter Partner in der Zusammenarbeit mit den an der Berufsausbildung Beteiligten. Die Berufsschule sieht sich folgenden Aufgaben verpflichtet:

- Vermittlung von beruflichen und allgemeinen Lerninhalten unter besonderer Berücksichtigung der Anforderungen der Berufsausbildung,
- Vermittlung von beruflicher Grund- und Fachbildung (Fachkompetenz),
- Erweiterung der vorher erworbenen allgemeinen Bildung,
- Befähigung zur Erfüllung der Aufgaben in Beruf, Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer und ökologischer Verantwortung,
- Bereitschaft zur beruflichen Fort- und Weiterbildung wecken.

---

<sup>2</sup> Country Report Germany, Main locations of VET provision, their functions and monitoring / pedagogical approaches, Seite 5

Zur Erreichung dieser Ziele muss die Berufsschule:

- Unterricht an einer für ihre Aufgabe spezifischen Pädagogik ausrichten, welche die Handlungsorientierung betont,
- unter Berücksichtigung notwendiger beruflicher Spezialisierung, berufs- und berufsfeldübergreifende Qualifikationen vermitteln,
- ein differenziertes und flexibles Bildungsangebot gewährleisten, um unterschiedlichen Fähigkeiten und Begabungen, sowie den jeweiligen Erfordernissen der Arbeitswelt und Gesellschaft gerecht zu werden.

Die aufgeführten Ziele sind auch in dieser Schule auf die **Entwicklung von Handlungskompetenz** gerichtet; damit wird dem allgemeingültigen Trend der Berufspädagogik in Deutschland Rechnung getragen. **Handlungskompetenz** entfaltet sich in den Dimensionen von Fachkompetenz, Humankompetenz (Personalkompetenz) und Sozialkompetenz.

#### **Fachkompetenz:**

Bereitschaft und Fähigkeit, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbstständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen.

#### **Humankompetenz (Personalkompetenz):**

Bereitschaft und Fähigkeit, als individuelle Persönlichkeit die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Familie, Beruf und öffentlichem Leben zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln.

Personale Eigenschaften: Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein.

Entwicklung durchdachter Wertvorstellungen und die selbstbestimmte Bindung an Werte.

#### **Sozialkompetenz:**

Bereitschaft und Fähigkeit, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen, zu verstehen sowie sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen.

Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität.

#### **Methoden- und Lernkompetenz:**

Erwachsen aus einer ausgewogenen Entwicklung dieser drei Dimensionen.

**Kompetenz:** Lernerfolg in Bezug auf den einzelnen Lernenden und seine Befähigung zu eigenverantwortlichem Handeln in privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Situationen.

**Qualifikation:** Lernerfolg in Bezug auf die Verwertbarkeit, d. h. aus der Sicht der Nachfrage in privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Situationen.

Diese Zielsetzungen können nur erreicht werden, wenn auch der duale Partner, der Ausbildungsbetrieb, sich neben der Fachkompetenz auch der Vermittlung von Human- und Sozialkompetenz verpflichtet.

Größe und Struktur der Berufsschulen in Deutschland weichen gravierend voneinander ab. Die „durchschnittliche Berufsschule“ gibt es eigentlich nicht, als grober Anhalt für eine von vielen Berufsschulen können die folgenden Parameter dienen:

Mitarbeiterzahl: Etwa 100 Lehrer

Betreuung von rund 1.500 Teilzeitschülern, die Berufe im dualen System in ca. 8 verschiedenen Berufsfeldern erlernen

Betreuung von rund 300 Vollzeitschülern. Hier sind z.B. folgende Formen anzutreffen:

Neben der Ausbildung im dualen System kann ein Beruf teilweise oder auch vollständig in einer beruflichen Vollzeitschule, der Berufsfachschule, erlernt werden.

In den einjährigen Berufsfachschulen (BFS) steht die berufsbezogene Grundbildung im Vordergrund. Hier wird die fachtheoretische und fachpraktische Ausbildung des ersten Ausbildungsjahres von der Schule vermittelt. Mit dem erfolgreichen Besuch dieser Berufsfachschule besteht die Möglichkeit, anschließend in das zweite Ausbildungsjahr der entsprechenden betrieblichen bzw. dualen Ausbildung einzutreten. In diesem Format wird auch die Ausbildung für Maurer angeboten.

Zweijährige Berufsfachschulen vermitteln eher theoriebetonte **schulische** Abschlüsse; hier sind Maurer eher nicht anzutreffen.

Darüber hinaus wird die Berufsausbildung im dualen System durch eine Vielzahl von Berufen ergänzt, die nur über den Besuch einer mehrjährigen Berufsfachschule (z.B. der 2-jährigen Berufsfachschule Technik – BFT) erlernt werden können. Auch Maurer können so ausgebildet werden.

An der befragten Berufsschule werden im dualen System nur Maurer mit **dreijähriger Ausbildungszeit** beschult; im Einzugsgebiet schließen zumindest derzeit keine Betriebe Verträge mit zweijähriger Ausbildungszeit ab.

Absolventen der Berufsfachschulen schlagen in der Folge eher akademische Laufbahnen ein; sie sind mit ihrem Abschluss eher nicht als gewerbliche Arbeitnehmer in Baufirmen anzutreffen.

Formal existieren keine **Zugangsvoraussetzungen** für die Ausbildung zum Maurer (2 Jahre - Hochbaufacharbeiter / 3 Jahre - Maurer). Da der theoretische Hintergrund beider Berufsausbildungen relativ anspruchsvoll ist, sehen die Berufsschulen den Hauptschulabschluss

eigentlich als notwendig an. In der befragten Berufsschule verfügen rund 80% der Auszubildenden über einen Hauptschulabschluss, 10% sind ohne Hauptschulabschluss und 10% mit Realschulabschluss.

## A.2 Aus der Sicht der Betriebe

Grundsätzlich haben die Betriebe neben dem **Ausbildungsauftrag** auch einen anspruchsvollen **Bildungsauftrag** zu erfüllen. Die in den Ausbildungsrahmenplänen (Ausbildungsstandards) genannten Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so vermittelt werden, dass der Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt wird, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Dem Berufsbild des Maurers liegt darüber hinaus ein erweitertes Verständnis von **beruflicher Handlungskompetenz** zugrunde

In Betrieben der **Bauindustrie** ist die Kompetenz zur Verarbeitung von Beton und Stahlbeton von besonderer Wichtigkeit. Das Berufsbild des Maurers wird hier eher nicht in voller Breite genutzt, sondern es kommt auch über den Einsatz von Beton hinaus eher zu einer Spezialisierung in der Ausübung bestimmter Tätigkeiten, immer bezogen auf die Tätigkeitsschwerpunkte der jeweiligen Firma.

Insbesondere in Betrieben des **Bauhandwerks**, also in kleineren Betrieben, wird die Kompetenz der Maurer eher in voller Breite genutzt. Ein kleines Mitarbeiterteam ist bestrebt, vielschichtige Arbeiten „aus einer Hand“ auszuführen. Das Volumen der einzelnen Arbeitscluster ist nicht groß genug, um jeweils immer einen Spezialisten einzuschalten. So muss der Maurer z.B. auch in der Lage sein, etwa Fliesen zu legen und Estrich zu gießen.

Die **volle Maurerqualifikation**, so wie sie nach dreijähriger Ausbildungszeit erreicht wird, ist von den Betrieben **eindeutig bevorzugt**. Betriebe sind eher geneigt, auch einen Auszubildenden mit schwächeren schulischen Leistungen zu beschäftigen, als auf die volle Ausbildungszeit zu verzichten. Auch mit schwächerem theoretischem Hintergrund (und entsprechend schlechteren Schulzensuren) lassen sich Maurer erfolgreich einsetzen, wenn sie über die notwendigen handwerklichen Kompetenzen verfügen, die im Rahmen der dreijährigen Ausbildungszeit vermittelt werden. Ein Übriges Plus ist durch die stetig wachsende Erfahrung gegeben.

Bei besonders guter Vorbildung und/oder guten Leistungen sind **Verkürzungen der Ausbildungszeit** möglich. Aus betrieblicher Sicht sind Ausbildungszeitverkürzungen nicht unbedingt erstrebenswert; bevorzugt wird die volle Ausbildungszeit, da nur diese die gewünschte Breite und Tiefe der praktischen Qualifikation garantiert.

Wie die auf der Makroebene verfügbaren Ausbildungszahlen der Bauwirtschaft ganz allgemein und der Maurer im Besonderen zeigen, erfolgte in der Periode 1995 bis 2005 ein rasanter **Abbau um rund 50%**. Nach wie vor ist durch die gegenwärtige Wirtschaftskrise eine gewisse Zurückhaltung in der Personalentwicklung und in der Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden zu verzeichnen, der Abbau erfolgt jedoch inzwischen eher langsam. Dies hat auch mit der demographischen Entwicklung in Deutschland zu tun, die einen baldigen **Fachkräftemangel** absehbar macht. Aus diesem Grunde sehen viele Unternehmen zu, einerseits nicht zu leichtfertig Fachpersonal abzubauen und andererseits Ausbildungsaktivitäten nicht zu stark zu vernachlässigen.

Betriebe schließen in geringer Zahl Folgeverträge mit Absolventen der einjährigen Berufsfachschule Bau für die restlichen zwei Ausbildungsjahre ab oder stellen in geringer Zahl auch Maurer ein, die in einer zweijährigen Berufsfachschule ausgebildet worden sind. Hier liegen die Einstellungsquoten unter 10%; das duale System wird von den Arbeitgebern eindeutig bevorzugt.

### **A.3 Aus lernortübergreifender Sicht**

Im Rahmen der Berufsausbildung kommt es zunehmend zur Anwendung **handlungsorientierter** Ansätze. Dies bedeutet, dass die Trennung von Praxis und Theorie weitestgehend methodisch überwunden wird und beide Bestandteile eng miteinander verzahnt werden. Diese Vorgehensweise erleichtert das Lernen und den Erwerb eines guten intellektuellen Potentials, da der theoretische Hintergrund nicht mehr als „aufgesetzt“ verstanden wird, sondern zum integralen und damit notwendigen Bestandteil der Handlung wird.

Es sind interessante curriculare Ansätze bzw. Mediensysteme entwickelt worden, die zunehmend zum Einsatz gelangen, den Lernvorgang interessanter machen und somit zu besseren Lernergebnissen führen. An dieser Stelle sollen nur die Handreichungen „Handelnd lernen in der Bauwirtschaft“ und das PC-gestützte System FAINLKAB genannt werden.

Die **Modularisierung** der Berufsausbildung ist in Deutschland nicht stark voran getrieben worden, weil sie der traditionellen deutschen Auffassung von „Beruflichkeit“ widerspricht. Als „kleinste Währung“ wird in Deutschland der Beruf gesehen, mit einer Ausbildungszeit zwischen 2 und 3,5 Jahren (im geltenden Berufsbildungsgesetz verankert). Die durch den Beruf gegebene breite qualifikatorische Grundlage erleichtert die stetige Anpassung an den technischen Wandel „Life Long Learning“ und wird als ökonomischer gesehen, als häufige und ausgedehnte Module im Sinne von Anpassungsfortbildung um den Anschluss an den technischen und arbeitsorganisatorischen Fortschritt bzw. Wandel nicht zu verlieren.

Diese Philosophie geht in Deutschland so weit, dass die Begriffe „Modul“ oder“ modulare Ausbildung“ verpönt sind, wenn man auch formal die Strukturierung der Ausbildung z.B. in Themenbereiche als Modularisierung auffassen könnte. Sie ist aber nicht mit der kompetenzorientierten modularen Ausbildung in anderen Ländern, wie z.B. Australien, zu verwechseln.

Die Qualität der Ausbildung ist auch an den hohen Bestehensraten ablesbar. Wenn auch ca. 15% der Auszubildenden zunächst einmal durch die Prüfung fallen, so ist nach einem zweiten Anlauf die Gesamtdurchfallquote deutlich unter 10%.

Die Rate der Abbrecher, derer also, die aus der Ausbildung ausscheiden, ohne sich überhaupt der Prüfung zu stellen, liegt pro Jahrgang zwischen 10 und 15%.

## **B Qualifikation und Standards**

In diesem Komplex werden vornehmlich Fragen angesprochen, die im Rahmen des Landesberichtes auf der Makroebene beantwortet worden sind. Dies betrifft insbesondere die Entwicklung von Ausbildungsstandards und die Möglichkeiten der Aufstiegsfortbildung. Auf eine Behandlung dieser Fragen wurde verzichtet, da Befragungen auf der Mikroebene zu keinen anderen Ergebnissen führen als auf der Makroebene.

Zum **Prüfungsgeschehen** ist zu sagen, dass bei den Kammern angesiedelte, paritätisch besetzte Prüfungsausschüsse die Aufgabe haben, Prüfungen zu organisieren und durchzuführen.

Es werden Zwischenprüfungen abgehalten, die im Falle der zweijährigen Ausbildung am Ende des ersten Ausbildungsjahres und bei dreijähriger Ausbildung am Ende des zweiten Ausbildungsjahres durchzuführen sind. Es ist eine praktische Aufgabe im Zeitraum von höchstens sechs Stunden durchzuführen. Die Zwischenprüfung dient nur zur Feststellung des Ausbildungsstandes; sie wird nicht bewertet, das Ergebnis geht jedoch nicht in die Abschlussprüfung ein.

Die Abschlussprüfung besteht aus einem praktischen Teil, in dessen Rahmen in höchstens acht Stunden eine praktische Aufgabe durchzuführen ist.

Die schriftliche Abschlussprüfung bezieht sich auf drei Bereiche:

- Baukörper aus Steinen; Dauer: höchstens 150 Minuten; Gewichtung: 40%,
- Bauwerke im Hochbau; Dauer: höchstens 150 Minuten; Gewichtung: 40%
- Wirtschafts- und Sozialkunde; Dauer: höchstens 60 Minuten; Gewichtung: 20%.

Im Abschlusszeugnis werden der praktische und der schriftliche Teil gesondert bewertet.

Perspektiven des beruflichen Aufstiegs beginnen bereits während der Ausbildung; hier können bereits Zusatzqualifikationen erworben werden. Die Bildungsangebote von „Ausbildung Plus“ umfassen 100 Stunden und vermitteln unterschiedliche Inhalte, die über die Ausbildungsordnung des Maurers hinausgehen. Umweltschutztechniken gehören ebenso dazu wie Management, Computerführerscheine oder Qualifikationen, die einer internationalen Berufsausübung förderlich sind. Bestimmte Zusatzqualifikationen können z.B. auf die Meisterausbildung oder auch auf andere Weiterbildungen angerechnet werden.

Wer beruflich vorankommen will und eine leitende Position anstrebt, kann eine Aufstiegsweiterbildung zum Meister oder Techniker ins Auge fassen<sup>3</sup>. Darüber hinaus haben Personen mit einer Hochschulzugangsberechtigung die Möglichkeit, ein Studium in Betracht zu ziehen.

Auch der Schritt in die Selbständigkeit ist möglich: Maurer können sich z.B. mit einem eigenen Betrieb des Maurer- und Betonbauerhandwerks selbständig machen. Hierfür ist in diesem zulassungspflichtigen Handwerk eine Eintragung in die Handwerksrolle erforderlich. Voraussetzung ist entweder eine erfolgreich absolvierte Meisterprüfung, ein entsprechender Abschluss einer Hochschule oder einer Fachschule für Technik, eine Ausübungsberechtigung oder eine Ausnahmegewilligung.

## **C Arbeitseinsatz**

In den eher größeren Betrieben der Bauindustrie arbeiten Maurer insbesondere im Hoch- und Industriebau. Ihre Tätigkeit ist eher spezialisiert, d.h. unter Verwendung eines gegenüber der ursprünglich ausgebildeten Gesamtkompetenz schmaleren Profils. Hier ist meist eine Spezialisierung auf bestimmte Tätigkeiten erforderlich

Demgegenüber arbeiten Maurer in den eher kleineren Betrieben des Bauhandwerks unter Anwendung der vollen Breite ihres Berufsbildes. Betriebe übernehmen nahezu jeden kleineren oder größeren Auftrag hinsichtlich Instandhaltung, Instandsetzung und Umbau. Hier geht es sehr viel weniger um Neubau, als um das „Bauen im Bestand“. Die Betriebe werben zunehmend mit dem Angebot, alle anstehenden Arbeiten ohne Hinzuziehung von Personal weiterer Fachrichtungen zu erledigen. Dies ist einfacher für den Kunden, da er sich nur mit einer Firma auseinandersetzen muss. Insofern ist es verständlich, dass mit dem Erfolg der Devise „Alles aus einer Hand“ das Qualifikationsprofil der Mitarbeiter in voller Breite gefordert ist.

---

<sup>3</sup> Zu Perspektiven nach der Ausbildung siehe „Country Report Germany“, Career Opportunities in the Construction Sector, page 11, May 2010

Die mit einem breiten Profil eingesetzten Maurer üben auch Tätigkeiten benachbarter Gewerke aus. Die Stufenausbildung Bau<sup>4</sup> ist so angelegt, dass ganz bewusst qualifikatorische Elemente benachbarter Gewerke vermittelt werden; diese können dann auch bei der täglichen Arbeit abgefordert werden.

Insgesamt gesehen kann für Deutschland gesagt werden, dass kein typisches Qualifikationsprofil für Maurer existiert. Zwischen „hochspezialisiert“ und „voller Breite“ sind alle Tätigkeitsprofile anzutreffen.

Für die Einstellung von Personal ist daher für die Betriebe nicht nur der erreichte Ausbildungsabschluss als Maurer wichtig (das Abschlusszeugnis bzw. der Gesellenbrief oder der Facharbeiterbrief), sondern insbesondere auch, wo der Arbeitnehmer wie lange welche konkreten Arbeiten ausgeführt hat (Employment Record, Portfolio). Unter Bezugnahme auf das Profil des zu besetzenden Arbeitsplatzes wird der Betrieb insbesondere hiernach seine Auswahl treffen.

Die Mehrheit der Maurer befindet sich im Status des gewerblichen Arbeitnehmers.

Die Tätigkeit der Maurer ist eher geringen **Veränderungen** bezüglich technischen Wandels oder sich verändernder Arbeitsorganisation ausgesetzt. Ein gewisser Trend ist durch die zunehmende Verwendung vorgefertigter Teile oder Module gegeben. Dieser Entwicklung konsequent folgend ist absehbar, dass sich die Bautätigkeit in gewissen Bereichen zunehmend in Richtung einer qualifizierten Montagetätigkeit entwickeln wird. Entsprechende Prognosen werden in der Fachliteratur beschrieben<sup>5</sup>.

Die befragten Betriebe gaben an, dass die Mitarbeiter lange Verweilzeiten in den Betrieben haben. Dies gilt für die voll qualifizierten Mitarbeiter, eher aber nicht für das ohnehin nur in geringem Umfang beschäftigte Hilfspersonal. Aufgrund der körperlichen Belastungen der Bautätigkeit bleiben aber weitaus nicht alle Mitarbeiter bis zum Rentenalter im Beruf. Insbesondere im mittleren Lebensalter ist eine Abwanderung zu beobachten, die z.B. Tätigkeiten in Baumärkten oder auch als Hausmeister zum Ziel haben.

Wieder andere versuchen eine Karriere als selbständiger (Klein-)Unternehmer und versuchen so den besonders anstrengenden körperlichen Anforderungen des Metiers durch die Übernahme von Managementaufgaben zu entgehen. Die Meisterposition ist ausdrücklich darauf ausgelegt, dass sich Arbeitnehmer selbständig machen können; entsprechende kaufmännisch-organisatorische Inhalte sind Teil dieser Weiterbildung.

---

<sup>4</sup> Zur Stufenausbildung Bau siehe „Country Report Germany“, VET levels of bricklaying qualifications – the ‘step-by-step training regulation, pages 7 and 9, May 2010

<sup>5</sup> Abicht/Freikamp (2006): Trendqualifikationen im Bauwesen, Branchenbericht zum Projekt Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen, Halle, Januar 2006 und Syben (2003): Fachkräftebedarf und berufliche Qualifizierung in der deutschen Bauwirtschaft bis 2010. Eschborn 2003

Insgesamt gesehen bietet jede Form der Aufstiegsfortbildung die Möglichkeit, den eher körperlich belastenden Tätigkeiten des Berufes zu entgehen. Im industriellen Bereich ist hier der Geprüfte Polier zu nennen, im Handwerksbereich der Meister. Im Landesbericht Deutschland wurde näher ausgeführt, welche Karrieremöglichkeiten bestehen<sup>6</sup>.

## **D Wert der Qualifikation**

Maurer sind in der Regel in den Firmen als gewerbliche Arbeitnehmer beschäftigt. In der Bauindustrie können sie sich den Status als Vorarbeiter, Werkpolier und Geprüfter Polier erarbeiten. Im Handwerk stellt der Meister die gängigste Aufstiegsmöglichkeit dar.

Weitaus die meisten Maurer verfügen über die volle Ausbildungszeit von drei Jahren. Die Situation in den drei befragten Betrieben ist folgendermaßen: Lediglich in dem „großen“ Bauunternehmen, welches im Rheinland befragt wurde, waren rund 5% Maurer mit zweijähriger Ausbildungszeit beschäftigt (Abschluss: Hochbaufacharbeiter). Das mittlere und kleine Unternehmen in Niedersachsen beschäftigt jeweils nur Maurer mit dreijähriger Ausbildung.

Ein besonderes Problem stellt für die deutsche Bauwirtschaft die Überalterung der Mitarbeiter dar; hiervon sind insbesondere die Führungskräfte betroffen. Dieser Sachverhalt ist vor allem auf zwei Gründe zurück zu führen: Ausbildung und Rekrutierung junger Fachkräfte ist in den letzten ca. 15 Jahren dramatisch zurückgegangen. Darüber hinaus sinkt inzwischen die Bewerberzahl für offene Positionen (Arbeitnehmer und Auszubildende) aufgrund der demographischen Entwicklung stetig; der Bereich lässt es derzeit an Attraktivität missen. Insofern ist es verständlich, dass sowohl die Bauwirtschaft als auch das Handwerk kürzlich übergreifend umfangreiche Image-Kampagnen gestartet hat.

Maurer sind als gewerbliche Arbeitnehmer überwiegend im Stundenlohn beschäftigt. Höchstens 20% (geschätzt) arbeiten im Akkord, werden also für eine direkt messbare Leistung bezahlt. Dieses Vergütungssystem ist eher in den größeren (industriellen) Unternehmen anzutreffen.

Bei den drei befragten Unternehmen wird ausschließlich nach Stundenlohn bezahlt.

Die Vergütung der Maurer ist durch ein umfangreiches Vertragswerk zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinstitutionen („Tarifvertragsparteien“) geregelt. Das Einkommen ist wesentlich von den jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes abhängig. Daneben werden in der Regel Berufserfahrung und Verantwortlichkeit berücksichtigt. Neben der Grundvergütung werden teilweise Zulagen und Sonderzahlungen geleistet, wie 13. Monatsgehalt, Urlaubs-

---

<sup>6</sup> „Country Report Germany“, Continuing VET (CVET) in the construction sector, page 11, May 2010

geld und vermögenswirksame Leistungen. Es treten regionale und branchenabhängige Einkommensunterschiede auf.

Die Bruttogrundvergütung liegt im Jahre 2009 in der Größenordnung von € 16,- in der Stunde. Weitere Angaben siehe Landesbericht Deutschland<sup>7</sup>.

Aus dem Status „Geselle“ oder „Facharbeiter“ lassen sich keine besonderen arbeitsrechtlichen Vorteile ableiten; Arbeitslosengeld wird an gelernte und ungelernete Kräfte bezahlt.

Insgesamt gesehen hat die Baubranche auch weiterhin einen sehr hohen Stellenwert innerhalb der deutschen Wirtschaft. Die Bezahlung ist vergleichsweise gut und Fachkräfte werden, bedingt durch die demographische Entwicklung, in Zukunft noch bessere Chancen haben.

---

<sup>7</sup> „Country Report Germany“, Value of qualification: link between skills/qualifications and pay, pages 18 - 19, May 2010