

Zusammenfassung

Dies ist eine aktualisierte Version des Analyseberichts „Verbesserung der Humankapitalbasis“, der im Jahr 2017 veröffentlicht wurde. Auf der Grundlage statistischer Daten und einer strategischen Analyse liefert der Bericht Einblicke und Erkenntnisse in Bezug auf die Beschäftigten in der Bauwirtschaft.

Die Datenerhebung für diesen Bericht erfolgte vor Januar 2020, also vor dem Inkrafttreten des Brexits. Deshalb bezieht sich der Begriff „EU“ in diesem Bericht auf die EU der 28 und das Vereinigte Königreich wird als Teil der Europäischen Union betrachtet.

Dieser Analysebericht wurde vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie in der EU verfasst. Deshalb enthält dieser Analysebericht keine Überlegungen oder Untersuchungen zu den Auswirkungen von COVID-19 auf die Bauwirtschaft und auf die in diesem Sektor erforderlichen Qualifikationen.

In Kapitel 1 („Einleitung“) wird das Thema des Humankapitals in der Bauwirtschaft behandelt, wobei die jüngsten strategischen Entwicklungen und einige der Schlüsselthemen, einschließlich des Fachkräftemangels hervorgehoben werden. In Kapitel 2 („Arbeitskräfte und Kompetenzen in der Bauwirtschaft“) werden die allgemeine Bevölkerungsentwicklung in der Europäischen Union (EU) und in der Bauwirtschaft vorgestellt, wobei der Schwerpunkt auf Tendenzen wie der alternden Bevölkerung und einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung liegt. In diesem Kapitel wird ebenfalls der aktuelle Stand des Qualifikationsbedarfs und der unbesetzten Stellen untersucht. In Kapitel 3 („Treiber des Kompetenzerwerbs“) liegt der Schwerpunkt auf den wichtigsten Treibern der Kompetenzverbesserung, die unter anderem Marktentwicklungen und Strategien betreffend Energie & Ressourceneffizienz, Gesundheit & Sicherheit am Arbeitsplatz, Digitalisierung und eine breitere Weiterbildungsbewegung umfassen.

In Kapitel 4 („Hindernisse der Kompetenzentwicklung“) werden die Schlüsselfaktoren vorgestellt, die die Kompetenzentwicklung in der Bauwirtschaft behindern: die situationsbedingten und strukturellen Faktoren, das negative Image des Sektors, die häufig suboptimale berufliche Ausbildung sowie bestehende und zukünftige Herausforderungen in Bezug auf die Kompetenzentwicklung in der Bauwirtschaft. In Kapitel 5 („Strategische Initiativen“) werden einige strategische Initiativen zur Kompetenzentwicklung in der Bauwirtschaft vorgestellt, die sowohl von Entscheidungsträgern als auch von der Industrie geleitet werden. Damit gibt dieses Kapitel einen Überblick über die Strategien, mit denen auf die wichtigsten Treiber und Hindernisse reagiert wird, die ermittelt wurden. Schließlich werden in Kapitel 6 („Gewonnene Erkenntnisse“) die in diesem Bericht ermittelten Hindernisse sowie die strategischen Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung in der Bauwirtschaft zusammengefasst.

Arbeitskräfte und Kompetenzen in der Bauwirtschaft

Die Bevölkerungsentwicklung in der EU ist gekennzeichnet durch niedrigere Geburtenraten, eine steigende Lebenserwartung und einen sinkenden Teil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Solche demographischen Veränderungen werden nicht nur von internen Veränderungen der Bevölkerungsstruktur beeinflusst, sondern auch von steigenden Migrations- und Mobilitätsentwicklungen.

Die gemeldeten Migrations- und Mobilitätsbewegungen in der gesamten EU machen einen Zufluss von zwischen 2 und 4,5 Millionen jährlich (einschließlich außer- und innergemeinschaftlicher Bewegungen) aus.

Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der EU, wird voraussichtlich bis zum Jahr 2060 in jedem Jahr abnehmen. Dies trifft in besonderem Maße auf Litauen, Bulgarien, Lettland, Kroatien und Rumänien zu. Es wird erwartet, dass in diesen Ländern innerhalb der folgenden Jahrzehnte die stärksten Rückgänge der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter innerhalb der EU verzeichnet werden. Diese Rückgänge sind auch

teilweise auf die Mobilität der Arbeitskräfte aus diesen Ländern innerhalb der EU zurückzuführen. Andererseits wird erwartet, dass die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Luxemburg, Malta, Schweden und Zypern in den kommenden Jahren ansteigen wird.

Im Jahr 2017 machte die Gesamtzahl der Personen, die in Deutschland, dem Vereinigten Königreich, Frankreich, Italien und Spanien in der Bauwirtschaft beschäftigt waren 61,5 % der insgesamt in der EU in der Bauwirtschaft beschäftigten Arbeitskräfte aus.

Im Jahre 2017 waren die drei führenden Bauberufstätigkeiten im Bausektor sind Bauarbeiter, Wissenschafts- und Ingenieurtechnik sowie Elektrotechnik. Gleichzeitig wurde im Jahr 2018 ein Anstieg der Anzahl an High-Tech-Berufen in der EU verzeichnet. Voraussichtlich wird in der EU die Beschäftigung in der Bauwirtschaft bis zum Jahr 2030 um 4,3 % ansteigen. Dieser Anstieg wird jedoch zwischen den einzelnen EU-Mitgliedstaaten schwanken. Während erwartet wird, dass in Rumänien, Estland, Deutschland und Lettland die Beschäftigung in der Bauwirtschaft bis 2030 zurückgehen wird, dürfte sich dieser Rückgang in Frankreich, Malta, Irland und Zypern am stärksten bemerkbar machen.

Gemäß dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) werden bis zum Jahr 2025 ungefähr 1 Million neuer und nachrückender Arbeitnehmer und benötigt¹. Darüber hinaus werden sich die in der Bauwirtschaft benötigten Kompetenzen voraussichtlich verändern, um der Nachfrage nach „grünen“ und energieeffizienten Gebäuden gerecht zu werden.

Der steigende Bedarf an Arbeitskräften in der Bauwirtschaft hat zu einer steigenden Anzahl unbesetzter Stellen geführt. Zwischen 2010 und 2018 wurde in der Tschechischen Republik und in Slowenien der höchste Anstieg unbesetzter Stellen gegenüber der Anzahl der Beschäftigten des Sektors (621,9 % beziehungsweise 411,7 %) festgestellt.

Während sich die Anzahl der unbesetzten Stellen in den vergangenen Jahren drastisch erhöht hat, konnten die Hochschul- und die Berufsausbildung nicht mit der entstehenden Nachfrage Schritt halten.

Die Teilnahme von Erwachsenen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Baugewerbe hat zwischen 2010 und 2017 stagniert. Den größten Zuwachs an Hochschulabsolventen verzeichneten Luxemburg, Zypern und Deutschland. Die benötigten Kompetenzen in der Bauwirtschaft werden sich wahrscheinlich auf die Bereiche „grünes“ Bauen, Energieeffizienz (EE) und Digitalisierung verschieben. Diese Trends setzen auf neue Bauweisen und die Verwendung neuer Baustoffe. Der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften wird sich voraussichtlich bis 2025 verdoppeln und dann ein Drittel aller Arbeitsplätze in der Bauwirtschaft ausmachen.

Treiber des Kompetenzerwerbs

Ressourceneffizienz, Digitalisierung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind einige der maßgeblichsten Treiber für den Erwerb von Kompetenzen in Europa.

Die zentralen Strategien, Vorschriften und Instrumente zur Entwicklung der Nachhaltigkeit in der EU und EE haben Auswirkungen auf die europäische Bauwirtschaft, sowie ihren Qualifikationsbedarf.

Der kürzlich verabschiedete Europäische Grüne Deal, zielt auf die Aktivierung des Schul- und Weiterbildungssystems zur Unterstützung des Übergangs zu einer grünen Wirtschaft ab. Von 2021 bis 2027 wird der Grüne Deal schwerpunktmäßig 3 EUR Milliarden in die Schulinfrastruktur und die Entwicklung des Europäischen Kompetenzrahmens investieren. Die Schaffung des Europäischen Sozialfonds Plus wird die Umschulung und Weiterbildung der Erwerbstätigen unterstützen. Neben dem Europäischen Grünen Deal hat die Kommission im Jahr 2020 fünf Mitteilungen veröffentlicht, die voraussichtlich Auswirkungen auf die Kompetenzentwicklung in Europa haben werden, und zwar: i) eine neue Industriestrategie für Europa), ii) eine

¹ CEDEFOP skills forecast, 2016 (*Cedefop-Qualifikationsprognose, 2016*)

KMU-Strategie für ein nachhaltiges und digitales Europa, iii) ein langfristiger Aktionsplan zur besseren Umsetzung und Durchsetzung der Binnenmarktvorschriften, iv) Hindernisse für den Binnenmarkt ermitteln und abbauen und v) ein neuer Aktionsplan für Kreislaufwirtschaft. Schließlich wird erwartet, dass noch im Jahr 2020 eine Aktualisierte Europäische Kompetenzagenda eingeführt wird.

Darüber erfordern die ehrgeizigen Energieeffizienz-Ziele für Europa sowie die Richtlinie über die Energieeffizienz von Gebäuden, zusätzliche Kompetenzen in den Bereichen grüne Energie und energieeffizientes Bauen.

3 bis 4 Millionen Bauarbeiter in Europa müssen ihre Kompetenzen im Bereich der Energieeffizienz im Bausektor ausbauen.

Die Industrie für erneuerbare Energien hat bis heute zur Schaffung von 1,2 Millionen Arbeitsplätzen in Europa beitragen und es wird erwartet, das Ende 2020 bis zu 2 Millionen Menschen in dieser Branche arbeiten werden, wobei die meisten Arbeitsplätze in der Bauwirtschaft geschaffen werden. In Europa wurden einige politische Initiativen zur Verbesserung und/oder Einrichtung von umfassenden Aus- und Weiterbildungsprogrammen entwickelt, um die voraussichtlichen Anforderungen in der nahen Zukunft zu erfüllen. Die BUILD-UP-Skills-Initiative ist eine führende Initiative für den Erwerb und Ausbau von Kompetenzen im Bereich des energieeffizienten Bauens und spielt eine Schlüsselrolle in diesem Bereich.

Entwicklungen im Bereich „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ haben Auswirkungen auf i) die Attraktivität des Sektors, ii) die Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte und iii) den steigenden Bedarf an Kompetenzen im Bereich „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“.

75 % der Bauunternehmen haben Schwierigkeiten, die Anforderungen im Bereich „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ zu erfüllen und 40 % der Bauarbeiter arbeiten unter unsicheren Bedingungen. Um dieses Problem zu beseitigen, müssen die Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ für die Bauwirtschaft um 60 % erhöht werden.

Um diese Herausforderung bewältigen zu können, hat die Europäische Kommission im Jahr 2018 eine Blaupause zur Branchenzusammenarbeit für Kompetenzen für die Bauwirtschaft eingeführt, die ebenfalls die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz als einen der Schlüsselbereiche für die Kompetenzentwicklung umfasst. Die Untersuchung des aktuellen und erwarteten Kompetenzbedarfs in der Bauwirtschaft soll einen Beitrag leisten zur i) Überarbeitung von Berufsbildern und -qualifikationen im Bereich „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“, ii) Ermittlung von bewährten Verfahren auf regionaler und nationaler Ebene, iii) Entwicklung eines Weiterbildungsvorschlags im Bereich „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“, der an die neuen Anforderungen für „grüne“ Profile angepasst ist, und iv) Schaffung eines positiveren Images des Sektors, der den Problemen im Bereich „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ proaktiv begegnet.

Die Weiterbildung der Erwerbstätigen in der Bauwirtschaft ist eine der größten Herausforderungen für den Sektor: Wie sollen die Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitskräfte aktualisiert und an die neuen Technologien und an die Digitalisierung angepasst werden? Die Weiterbildung in den Bereichen Energieeffizienz, Innovation und Sicherheit ist in der gesamten Wertschöpfungskette der Bauwirtschaft, z. B. von Planern, Architekten, Ingenieuren und Arbeitern, zu berücksichtigen.

Gemäß einer Einschätzung der BUILD-UP-Skills-Initiative benötigen allein im Bereich der Energieeffizienz 3 bis 4 Millionen Arbeitskräfte Weiterbildungen.

Neue Kompetenzen im Bausektor werden unter anderem durch die Standardisierung und Industrialisierung der Bauwirtschaft angetrieben. Der Offsite-Bau ist zunehmend Technologie gesteuert und beruht auf Konzepten und Instrumenten wie z. B. Design für Herstellung und Montage (Design for Manufacturing and Assembly (DFMA)), schlanke Produktion (Lean Production), Building Information Modelling (BIM) und Instrumente für die mit BIM in Verbindung stehende Unternehmensressourcenplanung. Führungsqualitäten

und technische Kompetenzen müssen in Zukunft immer enger miteinander verflochten sein. Die zukünftigen Fachleute in der Bauwirtschaft zeichnen sich ebenso durch soziale und technische Kernkompetenzen wie dem entsprechenden Wissen und einem anpassungsfähigen Agieren aus.

Wo Offsite-Fabriken gebaut werden, wird sich die Anzahl neuer Beschäftigungsmöglichkeiten für Handwerker erhöhen und es werden neue Lehrstellen geschaffen.

Während der Fachkräftemangel häufig mit dem Aufkommen neuer Technologien und/oder Prozesse in Verbindung gebracht wird, wird dem Verlust traditioneller Kompetenzen viel weniger Aufmerksamkeit geschenkt. Das Fehlen dieser Kompetenzen könnte merklich die Gebäudeverwaltung, sowie den Schutz und die Konservierung von historischen und kulturellen Stätten beeinträchtigen die normalerweise direkt und indirekt eine Wirtschaft Bedeutung haben und Arbeitsplätze schaffen.

Hindernisse der Kompetenzentwicklung

Drei Faktoren beeinflussen maßgeblich die Kompetenzentwicklung in der Bauwirtschaft. Der erste Faktor bezieht sich auf die situationsbezogenen Barrieren, wie z. B. die Bevölkerungsalterung oder den langsamen digitalen Wandel der Bauwirtschaft. Der zweite Faktor umfasst strukturelle Barrieren, wie z. B. die Zersplitterung des Markts und die Entwicklung von Wertschöpfungsketten sowie die unsichere Entwicklung der Bauwirtschaft. Zudem unterliegt die Bauwirtschaft auch konjunkturellen Faktoren, die die Kompetenzentwicklung noch weiter erschweren.

Aufgrund der geringeren Vorhersehbarkeit der Bauwirtschaft haben zahlreiche Unternehmen ein Zeitarbeitsmodell als Teil ihrer Personalstrategie eingeführt, wodurch die Anreize für langfristige Investitionen in ihre Arbeitskräfte eingeschränkt werden.

Neben diesen Faktoren werden Weiterbildungsinitiativen für Bauarbeiter, wie z. B. Lehrwerkstätten, häufig durch fehlende öffentliche Unterstützung, eine begrenzte Verfügbarkeit, sowie Unsicherheit bezüglich der Qualität der Weiterbildung behindert. Für Wanderarbeitnehmer können darüber hinaus kulturelle und sprachliche Barrieren eine Schwierigkeit für die Teilnahme und den erfolgreichen Abschluss der Lehrwerkstätten darstellen. Darüber hinaus empfinden kleine Bauunternehmen die Kosten für die Weiterbildung häufig als zu hoch.

Zudem leidet die Bauwirtschaft unter einem allgemein schlechten Image, da sie mit geringer Arbeitsplatzsicherheit, harten Arbeitsbedingungen sowie mit Gesundheits- und Sicherheitsbedenken assoziiert wird. Studien haben ergeben, dass die Bauwirtschaft inzwischen mit minderwertiger Arbeit sowie mit niedrigen Gesundheits- und Sicherheitsniveaus gleichgesetzt wird.

Zahlreiche kreative Berufe aus dem Baubereich, wie z. B. Arbeitsplätze in Architektur und Planung werden häufig in der Berufswahl übersehen. Junge Menschen, insbesondere Frauen, betrachten die Bauwirtschaft nur selten als potenziellen und attraktiven Arbeitgeber.

Die Berufsbildung ist entscheidend für die Kompetenzentwicklung in der Bauwirtschaft. Während die Anpassung des Berufsbildungssystems an die Bedürfnisse des Markts entscheidend für die Gesamteffizienz und -effektivität des Bausektors ist, ist die kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor häufig zu stark begrenzt. Programme für die Erwachsenenbildung können wirksam in der Weiterbildung und Umschulung von Arbeitskräften eingesetzt werden, insbesondere wenn sie mit einer Ausbildung am Arbeitsplatz kombiniert werden. Allerdings muss die Ausbildung am Arbeitsplatz angemessen auf die Fachkräfte abgestimmt werden und die erforderlichen Qualitätsziele erreichen. Der Ausbildung fehlen die notwendige Qualität und Zugänglichkeit in der gesamten EU. Im Vergleich mit anderen Sektoren weisen die Ausbildungsberufe in der Bauwirtschaft einige Besonderheiten auf

1. Verfügbarkeit von Mitteln für die Weiterbildung,
2. die Entlohnung von Auszubildenden ist häufig festgelegt,

3. strengere Auflagen für Unternehmen, die Ausbildungen anbieten,
4. Strengere Auflagen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,
5. häufige Verwendung von formellen Verträgen,
6. hoher Anteil an praktischer Ausbildung im Vergleich zur theoretischen Ausbildung.

Seit dem Jahr 2015 ist die Bauwirtschaft Mitglied der Europäischen Ausbildungsallianz², deren Ziele es sind, die Qualität, das Angebot, die Mobilität und das Image der Ausbildungen in ganz Europa zu verbessern

Der Einsatz von Facharbeitern aus Regionen mit geringer Nachfrage in Regionen mit höherer Nachfrage kann dazu beitragen, den Fachkräftemangel in der EU zu verringern.

In der EU ist die Richtlinie über Berufsqualifikationen das Hauptinstrument zur Anerkennung von Berufsqualifikationen. Der Europäische Qualifikationsrahmen und das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung sind die beiden Hauptinstrumente zur einfacheren akademischen Anerkennung von Qualifikationen zwischen den einzelnen EU-Mitgliedstaaten.

Zur Neugestaltung und Vereinfachung der damit verbundenen Verwaltungsverfahren hat die Richtlinie über Berufsqualifikationen die Erhöhung der Flexibilität des Arbeitsmarkts und die Liberalisierung der Dienstleistungserbringung sowie die automatische Anerkennung der Berufsqualifikationen in den EU-Mitgliedstaaten zum Ziel. Die Dienstleistungsrichtlinie ergänzt die Richtlinie über Berufsqualifikationen dahingehend, dass sie rechtliche und verwaltungstechnische Hindernisse für den Handel aus dem Weg räumt, indem sie Maßnahmen zur Transparenzerhöhung und zur unkomplizierten Bereitstellung grenzüberschreitenden Dienstleistungen und einem einfacheren Zugang zu diesen festlegt. Schließlich vereinfacht der Europäische Berufsausweis in einigen Fällen die Anerkennung ausgewählter Berufsqualifikationen innerhalb der EU. Bei der Umsetzung können die Verwaltungsvorschriften von Mitgliedstaaten jedoch manchmal zusätzliche Anforderungen für bestimmte Berufe vorsehen, wodurch die Mobilität der Arbeitnehmer behindert wird.

Politische Initiativen

Die EU-Mitgliedstaaten haben politische Instrumente zur Bewältigung der qualifikationsspezifischen Probleme der Bauwirtschaft mit Hilfe allgemeiner und besonderer Weiterbildungsprogramme entwickelt. In einigen Fällen zielen politische Initiativen darauf ab, das Image der Bauwirtschaft zu verbessern und durch die Unterstützung der Entwicklung von Digitalkompetenzen, die Schaffung von Anreizen für Ausbildungen und die Verbesserung der Berufsbildung junge Arbeitskräfte anzuziehen.

Die Umsetzung von Kompetenzstrategien verfolgt häufig einen Multi-Stakeholder-Ansatz, bei dem Regierungen, Bauunternehmen, Verbände, Berufsbildungsanbieter und gegebenenfalls Hochschulen zusammenarbeiten.

Dieser Analysebericht fasst die wesentlichen Trends in Bezug auf Kompetenzstrategien in der europäischen Bauwirtschaft zusammen:

- politische Initiativen zum Thema Kompetenzentwicklung umfassen meistens Aufbaustrategien, spezialisierte Ausbildungseinrichtungen und horizontale Programme
- eine steigende Tendenz zur Ausrichtung von Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsprogrammen auf spezifische Problemfelder. In den vergangenen Jahren hat die Energieeffizienz in den meisten Mitgliedstaaten an Bedeutung gewonnen, was in den vergangenen drei Jahren zu einem Anstieg der Anzahl an Initiativen geführt hat
- Initiativen im Bereich der Energieeffizienz haben wesentliche Unterstützung durch das BUILD-UP-Skills-Programm erhalten, das von der EU mitfinanziert wird, und das in allen EU-Mitgliedstaaten

² EafA website available at https://ec.europa.eu/growth/sectors/construction/apprenticeships_en (Link nur in englischer Sprache verfügbar)

angeboten wird. Dieses Programm spielt eine Schlüsselrolle bei der Verbesserung der Fertigkeiten der Arbeitskräfte in der Bauwirtschaft

- die meisten EU-Mitgliedstaaten haben gezielte Maßnahmen für die Unterstützung der Digitalisierung und der digitalen Kompetenzen in der Bauwirtschaft geleistet,
- nur eine begrenzte Anzahl von Mitgliedstaaten hat gezielte Initiativen für Ausbildungen im Bausektor umgesetzt,
- die meisten EU-Mitgliedstaaten reformieren ihre Berufsbildung, um ihre Lehr- und Ausbildungspläne zu aktualisieren und den Arbeitskräften die neuesten gefragtesten Kenntnisse zu vermitteln. Des Weiteren stärken sie die Zusammenarbeit mit der Bauwirtschaft, um die Aus- und Weiterbildung an die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts anzupassen,
- mehr als die Hälfte aller EU-Mitgliedstaaten haben Initiativen zur Verbesserung des Images der Bauwirtschaft ergriffen, deren Zielgruppe meist junge Leute sind und auch zunehmend weiblich
- die Bemühungen zur Anerkennung von Qualifikationen haben sich in den vergangenen Jahren verändert und drehen sich nicht länger um die Umsetzung der Kompetenzkarten.

Gewonnene Erkenntnisse

Um die Hindernisse bei der Kompetenzentwicklung zu überwinden, die in diesem Bericht hervorgehoben sind (z.B. suboptimale Berufsbildung, die Anerkennung von Qualifikationen, das negative Image des Sektors usw.), sind die Erkenntnisse betreffend die drei zentralen Politikbereiche zu berücksichtigen um besser die Chancen zu nutzen.

1. Berufsbildung

- a) Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den Lehranstalten und der Industrie zur Verbesserung der Qualität der Aus- und Weiterbildung,
- b) Erhöhung der Verfügbarkeit und der Qualität der Ausbildungen,
- c) Entwicklung konkreter Ziele für die nationalen Strategien und Aktionspläne für die Bauwirtschaft,
- d) Fokus auf der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder.

2. Weiterbildung und Umschulung der Arbeitskräfte

- e) Entwicklung und Integration von Weiterbildungsrahmen auf nationaler und sektorieller Ebene,
- f) Bevorzugung flexiblen und innovativen Arten der Aus- und Weiterbildung,
- g) Sicherstellung der Anerkennung der neuen Qualifikationen durch die nationalen Behörden, die die Bauarbeiter durch Berufsbildung, Ausbildung oder unregelmäßige Ausbildung am Arbeitsplatz erlangt haben,

3. Horizontale Maßnahmen

- a) Politische Entscheidungsträger sollen die Initiativen zur Förderung des Aus- und Weiterbildungsbewusstseins auch bei den Unternehmen unterstützen, um die Konkurrenzfähigkeit des Sektors zu fördern.
- b) Zur Gewährleistung ihrer Bedeutung, ihrer Effizienz und ihrer Anerkennung sollen nachhaltige Aus- und Weiterbildungsprogramme entwickelt werden.