



PROJEKTNUMMER: 2020-1-ES01-KA202-082578





Länderberichte über die zu erwartenden Fähigkeiten und Kenntnisse von Maurern und Zimmerer

1. DIE WICHTIGSTEN FÄHIGKEITEN UND KENNTNISSE

WAS EIN UNTERNEHMEN BEI DER EINSTELLUNG EINES ZIMMERERS BZW. EINER ZIMMERIN

ODER EINES MAURERS BZW. EINER MAURERIN AUS DEM AUSLAND FÜR WICHTIG HÄLT:

Länderbericht Deutschland

Der klare Favorit bei den wichtigsten Kompetenzen eines Mitarbeiters und einer Mitarbeiterin sind die praktischen Kenntnisse. Mit großem Abstand folgen soziale Kompetenz, theoretisches Wissen und professionelle Einstellung. Zumindest Grundkenntnisse der deutschen Sprache sind wünschenswert, aber nicht unbedingt erforderlich. Soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit sind für deutsche Unternehmen ein wichtiges Thema. In Deutschland berichten Berufsschullehrer:innen, dass sie einen gewissen Spielraum bei der Auslegung der Ausbildungsordnung haben, der es ihnen ermöglicht, sich auf die Bedürfnisse der Unternehmen einzustellen und regionale Unterschiede zu berücksichtigen. Positiv ist, dass ein großer Teil der deutschen Unternehmen bereits Erfahrungen mit ausländischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen hat. Die Bewerber können ihre Kompetenzen durch Arbeitsproben nachweisen, dem wichtigsten Auswahlkriterium für deutsche Unternehmen. 27 Antworten enthielten diese Option, teilweise zusammen mit dem Punkt "Diplom/Anerkennung früherer Ausbildung" (10 Antworten) und/oder Referenzen/Zeugnissen (7 Antworten).

Die deutschen Ausbilder:innen sind im Allgemeinen der Meinung, dass deutsche Zimmerer und Zimmerinnen sowie Maurer:innen in Unternehmen im Ausland arbeiten können, je nach den örtlichen Anforderungen und Techniken. Einige merken an, dass die Sprache ein Hindernis darstellen könnte. Die deutschen Unternehmen sind bereit, in Anpassungsmaßnahmen zu investieren, wenn eine weitere Ausbildung erforderlich ist. Die meisten von ihnen würden für Sprachkurse bezahlen.

Für die Gründung eines Bauunternehmens ist ein Meisterbrief erforderlich. Eine andere Möglichkeit besteht darin, einen/eine Handwerksmeister:in einzustellen, um ein Unternehmen zu gründen.

Länderbericht Spanien

Die wichtigsten Kompetenzen sind berufliche Einstellung (9/10) und praktische Kenntnisse (7/10). Gefolgt von theoretischem Wissen (5/10). Weniger wichtig sind soziale Fähigkeiten (2/10) und Sprachkenntnisse (1/10). Hinsichtlich der Sprachkenntnisse, die ein:e Mitarbeiter:in haben sollte, bevorzugen 4 von 10 Unternehmen, dass der/die Mitarbeiter:in fließend Spanisch spricht. Für weitere drei von zehn ist ein fortgeschrittenes Niveau ausreichend, während für ein weiteres Unternehmen Grundkenntnisse der spanischen Sprache ausreichen. Alle Unternehmen sind bereit, in Anpassungen (z. B. Sprachkurse, Schulungen) für die ausländischen Arbeitnehmer:innen zu investieren. Die Unternehmen sind an einem Wachstum des Unternehmens interessiert, so dass Investitionen in Anpassungsmaßnahmen ihnen helfen könnten, ihr Ziel zu erreichen. Spanische Unternehmen schätzen es, wenn der/die zukünftige

Mitarbeiter:in bereit ist, zu lernen und in seine berufliche Entwicklung zu investieren. Um die Kompetenzen der Mitarbeiter:innen zu erfassen, legen die spanischen Unternehmer:innen am meisten Wert auf Zeugnisse, Referenzen (7/10) und Arbeitsproben (7/10). Auch Lebensläufe sind wichtig (5/10).

Spanische Ausbilder:innen sind im Allgemeinen der Meinung, dass ihre Zimmerer und Zimmerinnen sowie Maurer:innen in Unternehmen im Ausland arbeiten können, je nach den örtlichen Anforderungen und Techniken. Was die spanischen Unternehmen betrifft, so hat die Mehrheit (9/10) Erfahrung mit ausländischen Arbeitskräften.

Zur Gründung eines Unternehmens sind formale/administrative Verfahren zu durchlaufen, wie z. B. die Erlangung einer Steuernummer, Abschluss von Versicherungen usw. Es ist nicht üblich, ein Unternehmen ohne Erfahrung zu eröffnen. Aus diesem Grund ist es üblich, die Hilfe einer Verwaltungsbehörde in Anspruch zu nehmen.

Länderbericht Belgien

Nach Ansicht der belgischen Unternehmen sind die wichtigsten Kompetenzen praktische Kenntnisse (20/25) und eine professionelle Einstellung (16/25). Dies entspricht den Erwartungen der belgischen Unternehmen, wenn sie einen neuen Arbeitnehmer bzw. eine neue Arbeitnehmerin einstellen: Sie achten am meisten auf Arbeitsproben (18/25), in denen die Bewerber:innen ihre praktischen Fähigkeiten unter Beweis stellen können, während Zeugnisse nur von wenigen Befragten als wichtig angesehen werden (4/25). Die meisten befragten belgischen Unternehmen (15/25) haben keine Erfahrung mit ausländischen Arbeitnehmern:innen; daher könnten einige Anpassungen erforderlich sein. Den belgischen Berufsausbildern und Berufsausbilderinnen zufolge können ihre Auszubildenden nach ihrer Berufsausbildung als einfache Arbeiter:innen auf den Baustellen arbeiten. Weitere Kompetenzen/Fertigkeiten können während der Arbeit im Unternehmen oder durch die Teilnahme an speziellen Kursen erworben werden. Eine gewisse Flexibilität ist auch während der Berufsausbildung möglich, je nach den spezifischen Anforderungen der Unternehmen.

Die meisten belgischen Unternehmen (10/15) geben an, dass sie bereit sind, in die Ausbildung ihrer Mitarbeiter:innen in spezifischen beruflichen Techniken zu investieren, die in ihrem Unternehmen gefragt sind. In Bezug auf die Sprachkenntnisse ihrer Arbeitnehmer:innen haben die belgischen Unternehmen unterschiedliche Erwartungen: Die Mehrheit (12/25) erwartet Grundkenntnisse und eine beträchtliche Zahl (10/25) sogar fließende Kenntnisse.

In Wallonien (der Region Belgiens, in der die Unternehmen befragt wurden) stellen die Behörden nach wie vor strenge Bedingungen an die Gründung eines Unternehmens im Bausektor: Der/Die Antragsteller:in muss nicht nur technische Kenntnisse (Zugang zum Beruf, z. B. durch ein Berufsbildungsdiplom), sondern auch grundlegende Managementfähigkeiten nachweisen. Daher ist es ratsam, zunächst in einem belgischen Unternehmen angestellt zu werden und dann die Gründung eines Unternehmens in Betracht zu ziehen, nachdem man in Belgien wertvolle Berufserfahrung gesammelt und/oder zusätzliche Managementkurse besucht hat.

Länderbericht Slowenien

Slowenische Bauunternehmen stellten fest, dass die wichtigste Kompetenz eines ausländischen Mitarbeiters und einer ausländischen Mitarbeiterin gute praktische Kenntnisse sind (6/10), gefolgt von einer professionellen Einstellung (3/10). Ein Unternehmen ist der Ansicht, dass theoretisches Wissen die wichtigste Kompetenz ist, die ein:e ausländische:r Mitarbeiter:in haben muss. Gewisse Kenntnisse der slowenischen Sprache sind ebenfalls wünschenswert. Die große Mehrheit der Ausbilder:innen bestätigt, dass slowenische Maurer:innen und Zimmerleute nach ihrer Berufsausbildung auf der Baustelle arbeiten können. Wenn sie sich bei einem slowenischen Bauunternehmen bewerben, sollten sie mindestens ein Zeugnis vorlegen. Man wird ihnen sehr dankbar sein, wenn sie einige Beispiele ihrer bisherigen Arbeit und Referenzen vorlegen können. Sie werden auch einen Blick auf Lebenslauf und Abschlusszeugnis (oder eine Anerkennung der bisherigen Ausbildung) werfen. Die meisten slowenischen Unternehmen (7/10) haben Erfahrung mit ausländischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und einige haben auch Erfahrung mit Mobilitäten. Was das Ausbildungsprogramm betrifft, sind slowenische Schulen wenig flexibel.

Zur Gründung eines eigenen Unternehmens als Maurer:in oder Zimmerer bzw. Zimmerin müssen die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten (z. B. mit einem Berufsbildungsabschluss) und grundlegende Managementfähigkeiten nachgewiesen werden. Zur Selbstständigkeit sind auch viele administrative Schritte vorzunehmen, so beispielsweise die Registrierung bei der *Crossroads Bank for Enterprises* und beim Amt für Mehrwertsteuer.

Länderbericht Italien

Die wichtigste Kompetenz ist praktisches Wissen gepaart mit professioneller Einstellung. Theoretisches Wissen wird von italienischen Unternehmen überhaupt nicht verlangt (10/10). Die Unternehmen verlangen keine Zeugnisse, da sie sich mehr auf Arbeitsproben und Referenzen konzentrieren; bei fehlenden Zeugnissen oder Kenntnissen sind die Unternehmen bereit, in die Arbeitnehmer:innen zu investieren. Italienische Unternehmen verlangen lediglich Grundkenntnisse der Sprache. Alle befragten italienischen Unternehmen haben Erfahrung mit ausländischen Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen und sind bereit, in die Ausbildung der Arbeitnehmer:innen zu investieren.

Was das Ausbildungsprogramm betrifft, sind italienische Schulen wenig flexibel. Die große Mehrheit der Ausbilder:innen bestätigt, dass italienische Maurer:innen und Zimmerleute nach ihrer Berufsausbildung befähigt sind, auf einer Baustelle zu arbeiten.

Zur Gründung eines Bauunternehmens verlangt die italienische Regierung kein bestimmtes Ausbildungsniveau. Es sind lediglich formale/administrative Verfahren erforderlich wie die Erlangung einer Steuerposition und dem Abschluss einer Versicherung.

⇒ **Schlussfolgerung:**

- Trotz der großen Unterschiede zwischen den Ländern in der Berufsausbildung eines Zimmerers oder einer Zimmerin und eines Maurers oder einer Maurerin ist es als Fachkraft möglich, mobil zu sein und in einem anderen Land zu arbeiten, wenn es darum geht, was ein Unternehmen von einem/einer ausländischen Arbeitnehmer:in erwartet.
- In einigen Fällen könnten zusätzliche Anpassungen und Weiterbildungen erforderlich sein.