

# BAUAKTUELL

**3** Petersberger  
Strategietage 2023  
VERBAND

## Krisenfestigkeit der Bauunternehmen stärken

Der Bauindustrieverband NRW lud zur Diskussion von Zukunftsthemen zu den 10. Petersberger Strategietagen ein.

**8** Auszeichnung  
VERBAND

## Frauenrath als Vorreiter bei Nachhaltigkeit

Das Heinsberger Familienunternehmen erhielt eine Zertifizierung nach dem ZNU-Standard „Nachhaltiger Wirtschaften“.

**16** Hochschultag 2023  
VERBAND

## Wenn Lehre und Praxis Hand in Hand gehen

Motto des Hochschultags: „Industrielle Bauprozesse: Vorfertigung – Serielle Fertigung – Modulares Bauen“



## IM FOKUS

## 9 Zuwanderung und Integration: Ein Erfolgsmodell für die Bauindustrie

Die Bauindustrie ist bunt.

### POLITIK // KONJUNKTURELLE ENTWICKLUNG DER BAUINDUSTRIE

# Was bringt 2024?

Die Aussichten für das laufende Jahr stimmen nicht gerade optimistisch. Im Jahreswirtschaftsbericht, den Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck Ende Februar veröffentlichte, wird die Prognose zur Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts von ursprünglich 1,3 auf 0,2 Prozent reduziert. Als Gründe nennt das Bundesministerium das labile weltwirtschaftliche Umfeld, das historisch niedrige Wachstum des Welthandels sowie die hohen Zinsen zur Bekämpfung der Inflation, die sich negativ auf die Investitionen auswirken.

„Wir sehen Rückgänge vor allem in der Bauindustrie“, so Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck. Nach wie vor hohe Bau- und Finanzierungskosten sorgten im vergangenen Jahr für rückläufige Auftragseingänge sowie für steigende Stornierungsraten und führten somit zu einem deutlichen Rückgang des zuvor noch hohen Auftragsbestands, heißt es weiter im Jahreswirtschaftsbericht. Da stellt sich die Frage, welche konkreten Handlungsfelder und Zielvorgaben sich die Bundesregierung setzt, um der Branche den Nährboden zu geben, auf dem sie ihrer Rolle als „Wirtschaftslokomotive“ gerecht werden kann.

Ein kurzer Blick zurück: Im Jahr 2023 ist die Dynamik der Bauindustrie – insbesondere im Wohnungsbau – ins Stocken geraten. Auch in anderen Bausparten war die Lage nicht so rosig wie in den Vorjahren. Im Hochbau (ohne Wohnungsbau) war im Jahr 2023 in NRW preisbereinigt noch ein leichtes Plus von 2,5 Prozent zu verzeichnen. Auch der Tiefbau (ohne Straßenbau) hat im vergangenen Jahr in NRW um 2,5 Prozent zugelegt. Im Straßenbau sah die Lage deutlich schlechter aus: Die Umsätze gingen um 9,7 Prozent zurück. Negativ war auch die Entwicklung im Wohnungsbau. Hier gab es bei den Umsätzen ein Minus von 5,6 Prozent im Vergleich zum

Vorjahr. Deutschlandweit waren es sogar -11 Prozent. Betrachtet man die gesamte Branche, so ging der Umsatz über alle Sparten hinweg um 1 Prozent zurück.

Auch gesamtwirtschaftlich standen die Zeichen im vergangenen Jahr nicht auf Wachstum. Das Bruttoinlandsprodukt nahm in Deutschland nach vorläufigen Berechnungen des Statistischen Bundesamtes preisbereinigt um 0,3 Prozent ab. Dass die Beschäftigtenzahl im

MEHR ZUM THEMA AUF SEITE 2



Bauhauptgewerbe in NRW (in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitern) im vergangenen Jahr dennoch zugenommen hat, zeigt, dass die Baubranche trotz dieser Konjunkturdelle nach wie vor Schlüsselbranche der Wirtschaft ist.

Doch es gibt auch positive Entwicklungen: So zum Beispiel die sehr gute Wohnraumförderung auf Landesebene. Die Förderkulisse 2024 verstetigt sich in NRW auf hohem Niveau von 1,7 Mrd. Euro und berücksichtigt gestiegene Baukosten. Auf der anderen Seite hemmen jedoch bürokratische Vorgaben häufig die Umsetzungen. So werden Bauanträge in den Genehmigungsbehörden beispielsweise nicht schneller bearbeitet, obwohl ihre Zahl deutlich geringer ausfiel. Auch die Digitalisierung – Stichwort „Digitaler Bauantrag“ – geht nur sehr langsam voran.

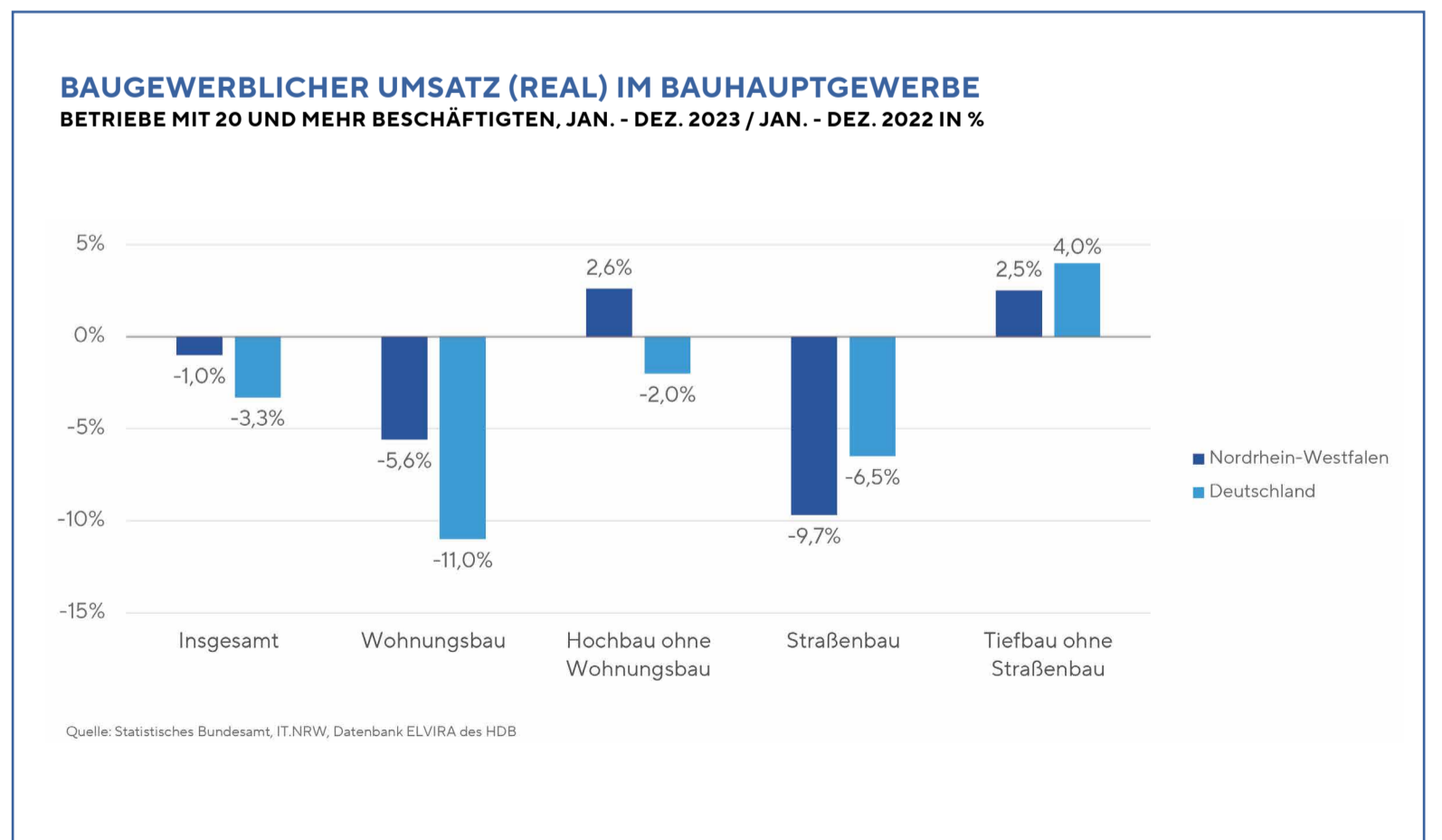
**AUSBLICKE**

Obwohl Ausblicke und Prognosen stets die Gefahr von Unwägbarkeiten bergen, lässt sich doch bereits absehen, dass insbesondere beim Wohnungsbau ein weiterer konjunktureller Einbruch droht. Um der Wohnungsnot in den Ballungsräumen Herr zu werden und um Fachkräfte aus dem In- und Ausland zu gewinnen, muss jedoch neuer Wohnraum geschaffen werden. Zudem ist ein großes Bauvolumen zum Erreichen der Nachhaltigkeits-, Klima- und Energiewende unerlässlich. All diese Ziele können ohne Bauinvestitionen nicht erreicht werden. So heißt es auch im

Jahreswirtschaftsbericht, dass das Wohnen eine wichtige Rolle für die Transformation zur Treibhausgasneutralität spiele: „Die Verfügbarkeit von bezahlbarem und nachhaltigem Wohnraum ist eine der Grundlagen für sozialen Zusammenhalt, künftigen Wohlstand sowie für die Dekarbonisierung des Gebäudesektors.“

Den Investitionsrückständen im Infrastrukturbau begegnet die Bundesregierung laut Entwurf für den Haushalt 2024 für den Verkehr mit Gesamtinvestitionen von 26,38 Milliarden Euro (Vorjahr 18,86 Milliarden Euro). Davon sind 8,54 Milliarden Euro für den Straßenbau vorgesehen (Vorjahr 8,56 Milliarden Euro), 16,29 Milliarden Euro

entfallen auf die Schiene (Vorjahr 9,08 Milliarden Euro) und 1,39 Milliarden Euro werden in die Wasserstraßen investiert (Vorjahr 1,05 Milliarden Euro). Es wird deutlich, dass die Bundesregierung dabei ist, den Investitionshebel umzulegen: Um die geplanten Projekte – und das gilt für alle Bausparten – jedoch zielführend, zügig und wirtschaftlich umsetzen zu können, müssen nicht nur die finanziellen, sondern auch die organisatorischen Rahmenbedingungen geregelt sein. Hierzu zählen die Verlässlichkeit der Politik für eine bessere Planungssicherheit und klare Investitionszusagen, die eingehalten werden. Zudem muss das Tempo bei den Genehmigungsverfahren deutlich angezogen werden. //



# Krisenfestigkeit der Bauunternehmen stärken

von Dipl.-Kfm. Elvira Bodenmüller, BWI-Bau GmbH – Institut der Bauwirtschaft

Am 18. und 19. September 2023 lud der Bauindustrieverband NRW zu den 10. Petersberger Strategietagen bei Königswinter ein. Diese exklusive Fachveranstaltung für Bauunternehmer, Geschäftsführer und Spitzenmanager hat sich mittlerweile als herausragendes Beispiel für die Diskussion von Zukunftsthemen in der Baubranche etabliert. Im Mittelpunkt stand diesmal die Krisenfestigkeit der Bauunternehmen. Spätestens die Corona-Pandemie und der Ukraine-Krieg haben uns drastisch vor Augen geführt, wie anfällig unsere wirtschaftlichen Verflechtungen sind und wie schnell Krisen unterschiedlicher Art nicht nur unsere Ressourcen aufzehren, sondern auch den Blick auf unsere ureigene Aufgabe, nämlich das Bauen an sich, verändern:

Die Rahmenbedingungen unternehmerischen Handelns werden immer komplexer, Anforderungen unterschiedlicher Kategorien lassen sich zunehmend weniger miteinander vereinbaren, stehen teilweise sogar im Widerspruch zueinander. Alles, was Bauen bisher definierte, kommt auf den Prüfstand: Angefangen von den Materialien über die Verfahren bis hin zu Methoden und Werten.

In seiner Eröffnung betonte **Dipl.-Ing. Daniel Strücker**, Präsident des Bauindustrieverbandes NRW, dass die Baubranche schon vor Corona mit zahlreichen Krisen zu kämpfen hatte. Allerdings waren diese Krisen zumeist konjunktureller Art. In Verbindung mit Corona-Pandemie, Beschaffungsmarktrisiken, Inflation, steigenden Zinsen, einem einbrechenden Wohnungsmarkt, steigenden Flüchtlingsszenarien, kombiniert mit einer alles umfassenden Klimakrise und dem sich immer gravierender abzeichnenden Fach- und

Führungskrätemangel muss jedoch jeder Bauunternehmer für seinen Mut bewundert werden, diesen Erschwernissen zu trotzen und (neue) Wege für sein Geschäft zu suchen.

Nicht selten hat die gute Auftragslage der vergangenen Jahre dazu geführt, dass die verfügbaren Kapazitäten in das operative Geschäft geleitet wurden und zu wenig Ressourcen für eine Optimierung der innerbetrieblichen Organisation übriggeblieben sind. Der Boom hat die Unternehmen stark operativ getrieben und zentrale strategische Aufgaben wurden vernachlässigt bzw. nur isoliert angegangen.

Auch das Industrielle Bauen hat sich überwiegend nur bei größeren Bauunternehmen durchgesetzt und der Digitalisierungsgrad ist über die gesamte Branche hinweg gesehen noch immer gering. Der Mangel an Fachpersonal führte dazu, dass für Kapazitätsaufstockungen vermehrt in Kapital (i. S. v. Betriebsmitteln) anstatt in Personal investiert wurde. Aufgrund der Volllast sind jedoch Investitionen in Neuerungen oftmals unterblieben.

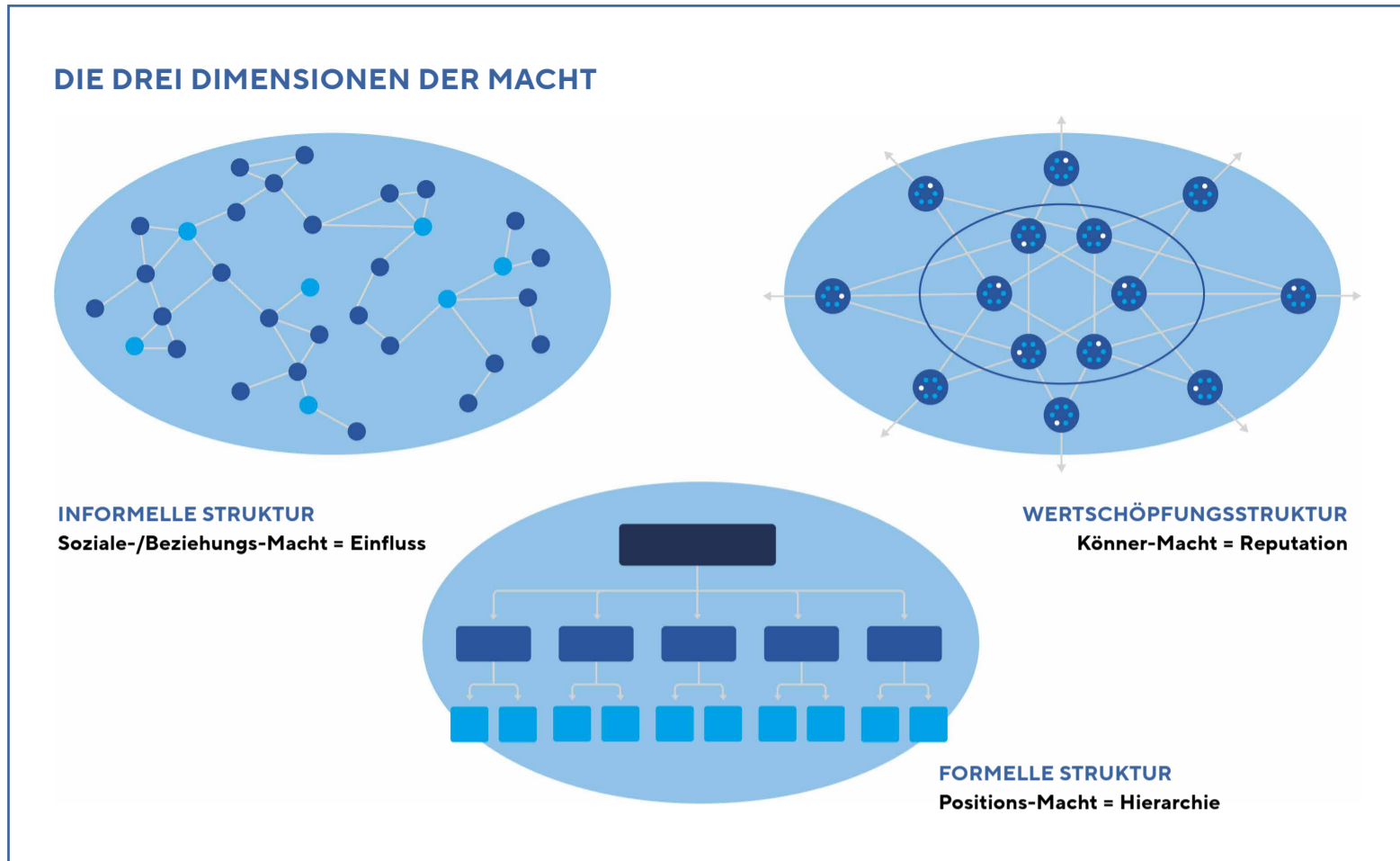
## OPERATIV VERSUS STRATEGISCH: AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN AN DAS RISIKOMANAGEMENT

Im Perspektivvortrag zeigte **Prof. Dr. Utz Schäffer**, Professor für Controlling und Unternehmenssteuerung sowie Direktor des Instituts für Management und Controlling der WHU – Otto Beisheim School of Management, Vallendar, warum ein systematisches Risikomanagement in der sog. VUKA-Welt (volatil - unsicher - komplex - ambig) unverzichtbar ist.

Um für plötzlich auftretende Krisen kurzfristig gewappnet zu sein, muss ein regelmäßiges Krisenmanagement aufgebaut werden. Vorhanden ist meist eine Risikoanalyse in der Kalkulation sowie ein übergreifendes Risikomanagement der eher traditionellen Risikostrategien von Versicherung bis hin zu Durchreichen über die NU-Kette. Es müssten jedoch vielmehr integrierte Risikomanagementsysteme auf- und ausgebaut werden.

Fotos: Thomas Banneyer





// Abb. 1 - Die drei Dimensionen der Macht.  
Quelle: Pfläging, Niels: Komplexithoden: Clevere Wege zur (Wieder-)Belebung von Unternehmen und Arbeit in Komplexität. Redline Verlag 2015

Gleichzeitig lässt der Status Quo in vielen Unternehmen eher zu wünschen übrig. Regeleinhalten sowie die Quantifizierung, das Reporting und die Kontrolle bekannter operativer Risiken stehen im Mittelpunkt, werden allein den neuen Herausforderungen aber zunehmend weniger gerecht. In seinem Vortrag nahm Utz Schäffer eine kritische Bestandsaufnahme des Risiko-Managements in deutschen Unternehmen vor und fand fünf zentrale Ansatzpunkte für das Risikomanagement:

1. Das Management muss sich stärker mit dem Management von Risiken befassen.
2. Das Risiko-Management darf dabei strategische Geschäftsrisiken und externe, nicht kontrollierbare Risiken nicht vernachlässigen, nur weil sie schwierig einzuschätzen sind.
3. Beim Management strategischer Geschäftsrisiken sind Dialog und organisationales Lernen in den Mittelpunkt zu stellen.
4. Auch für externe, definitionsgemäß unkontrollierbare Risiken müssen Managementhilfen entwickelt werden, die den spezifischen Anforderungen dieses Risikotyps gerecht werden.
5. Risiko-Manager und Controller dürfen sich nicht zu sehr in den Rollen von Scorekeeper und Guardian verlieren.

**Sein Fazit:** Eine klare rote Linie mit Sanktionen für alle vermeidbaren Risiken schafft Raum für das systematische Risikomanagement strategischer Geschäftsrisiken. Bei Letzteren sorgt das umfassende Sammeln aller verfügbaren Informationen für eine bestmögliche Entscheidungsbasis. Ebenso wichtig ist jedoch auch ein unternehmensübergreifender Dialog, in dem kritische Stimmen ebenso willkommen sind wie mutiges Vorwärtsschreiten. Unternehmen, die gelernt haben, mit allen drei Risikotypen - vermeidbaren, strategischen und externen - umgehen zu können, haben einen wesentlichen Schritt in Richtung Krisenbewältigung geschafft.

**ORGANISATIONSENTWICKLUNG UND VERÄNDERUNGSMANAGEMENT: ENTSCHEIDEND IST DIE LETZTE MEILE.**

In hochkomplexen Situationen mit vielen Beteiligten nachhaltige Lösungen mit den Menschen vorantreiben: Das ist das Geschäft von **Dr. Dagmar Wötzel**, The Art of Adaptive Organizations, Diespeck. Mit "bewegenden" Momenten ändern sich die Sichtweise, das Verständnis, ein Paradigma oder eine Perspektive für einen Menschen oder eine Gruppe. Jeder Moment hat dieses Potenzial, den bisherigen Weg neu zu definieren oder einen ganz neuen Weg einzuschlagen. Unternehmer, Entscheider, Führungskräfte etc. sind meist nur eine einzige Entscheidung – und eine ganze Menge Disziplin – davon entfernt, sich selbst und ihr Geschäft zu transformieren.

Krisen führen nahezu immer dazu, Organisationsabläufe und -strukturen in Frage zu stellen – und bestenfalls sie zu optimieren.

**DAGMAR WÖTZEL SIEHT FOLGENDE ANSATZPUNKTE FÜR EINE ERHÖHUNG DER ANPASSUNGSFÄHIGKEIT VON UNTERNEHMEN:**

- Der Grad der benötigten Anpassungsfähigkeit wird durch das Marktumfeld bestimmt, d. h. je disruptiver das Geschäftsfeld ist und je netzwerkorientierter das Geschäftsmodell, desto mehr Anpassungsfähigkeit ist gefragt. Allerdings ist es ein bekanntes Phänomen, dass Risikoscheu umso schneller wächst, je stärker Gefühle des Kontrollverlusts werden. Kontrolle gewinnt jedoch nur, wer Entscheidungshintergründe und -prozesse versteht und die ihnen innewohnenden Spielregeln kennt.
- Die meisten Führungskräfte wurden im Laufe ihres Lebens für den natürlichen menschlichen Drang nach Kontrolle, Beständigkeit und Abschluss belohnt. Diesen Führungskräften liegt die Lösung derjenigen Aufgabenstellungen im Blut, bei denen nur eine Lösung richtig ist. Anpassungsfähigkeit ist jedoch immer dann gefragt, wenn die eine richtige Lösung fehlt:

Führungskräfte müssen auch die Kontrolle an andere abgeben, Inkonsistenz tolerieren und mangelnde Abgeschlossenheit akzeptieren lernen. Gewinner sind diejenigen Führungskräfte, die erfolgreich durch die sich ändernde Welt navigieren und anderen dabei helfen.

- Krisen führen notwendigerweise immer auch zur Aufdeckung fehlerhafter Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse. Die Strukturen der Organisation sind nicht unverbunden – sie interagieren ständig. Ihre Balance untereinander ist entscheidend für organisationale Wirksamkeit und Leistungsfähigkeit (vgl. Abb.1).

**RESILIENZ DURCH ANPASSUNGSFÄHIGKEIT: MARATHON STATT SPRINT**

Resilienz, verstanden als Widerstandsfähigkeit gegen Krisen, heißt generell nicht, wieder den Status Quo vor der Krise zu erreichen, sondern sich an neue Gegebenheiten anzupassen, und zwar nicht nur zu einem bestimmten Zeitpunkt, sondern dauerhaft.



Foto: Thomas Banneyer

PETERSBERGER STRATEGIETAGE 2023

Dies kann aber nur gelingen, wenn auch zentrale Rahmenbedingungen stimmen bzw. dies zu lassen:

**1. Dipl.-Ing. Burkhardt Mohns**, Geschäftsführender Gesellschafter der Walbert-Schmitz GmbH & Co. KG, Aachen, schilderte anhand seines Unternehmens, wie die "Beta-Welt" zur neuen Normalität wurde und kontinuierliche Veränderung zur Tradition.

Die Zeiten, in denen Konzepte bis zur finalen Reife ausgearbeitet, "ausgetüftelt" wurden, ist lange vorbei. Heute leben wir eher in einer sog. "Beta"-Welt, in der wir es als völlig normal empfinden, dass nichts, was nicht direkt sicherheitsrelevant ist, bis zu Ende gedacht wurde, sondern über mehr oder weniger regelmäßige und umfangreiche Updates "am Kunden perfektioniert" wird.

In einer solchen Welt müssen Unternehmer auch dem Zufall Macht einräumen, die Innovationsfähigkeit zu bestimmen, indem sie Raum für Zufälle schaffen, Zufallserfolge bekannt machen, auch Projekt "begräbnisse" als Lernquellen nutzen und trotzdem immer wieder neue thematische Haken auswerfen.

**Sein Fazit:** Unternehmer müssen ständig stören, dürfen sich dann aber auch nicht beschweren, wenn sie einen Chaospiloten brauchen, dessen Ziel es letztendlich ist, die ganze Mann- und Frauschaft zusammenzuhalten.

**2. Jonathan Szejnmann**, M.Sc., Geschäftsführer Trustlog GmbH, Hamburg, befasste sich mit der Schaffung von Liquiditätsfreiräumen durch digitale Bürgschaften und wie diese zur Risikominimierung beitragen.

In vergangenen Krisen kam es vermehrt zur Konzentration und zur Integration von Nachunternehmern in die eigene Wertschöpfungskette; Fusionen und Übernahmen bleiben in der Branche an der Tagesordnung. Dies gilt sowohl für vertikale Zusammenschlüsse entlang der Wert-

schöpfungskette als auch für horizontale Zusammenschlüsse mit Wettbewerbern. Zudem änderten sich die Rahmenbedingungen im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise aufgrund von veränderten Rating-Verfahren zur Kreditvergabe.

Szejnmann beschrieb das neue Modell der digitalen Bürgschaftsverwaltung und die verschiedenen Vorteile für die Unternehmen. Dazu zählen nicht nur die Reduktion von Papierbergen, sondern vor allem die Schnelligkeit der Anpassung an den Prozess der Auftragsabwicklung, die Verhinderung von z. B. überlappenden Bürgschaften (Mangel- und Gewährleistungsbürgschaften) bis hin zur Verringerung von Liquiditätsbindungen und einer vollständigen Dokumentation.

**3. Dipl.-Ing. Rainer Stock**, Stellv. Abteilungsleiter Energiewirtschaft und Bereichsleiter Netzwirtschaft im Verband kommunaler Unternehmen, Berlin, schilderte anhand von Nationaler Wasserstoffstrategie, Energiekopplung & Co. die Anpassung der Infrastruktur an die Herausforderungen erneuerbarer Energien. Hier erhoffen sich die Bauunternehmen zumindest für den Ausbau der Infrastruktur langfristige Impulse aus dem Bereich der erneuerbaren Energien.

Es ist davon auszugehen, dass ein integratives Verständnis der Unternehmen des Baugewerbes im Hinblick auf die verschiedenen Marktakteure der gesamten Wertschöpfungskette Bau und der zahlreichen Themenfelder die Krisenfestigkeit stärkt. Diese Vernetzung wird laut Stock immer wichtiger, denn es wird keinen Weg am Wasserstoff vorbei geben (vgl. auch Abb.2).

**Sein Fazit:** Kommunale Unternehmen sind natürliche Partner für H2-Projekte, deren Kompetenz Unternehmen vor Ort nutzen sollten!

▪ Kommunale Unternehmen sind in der Region hervorragend vernetzt und häufig als Multi-Partenunternehmen in allen Sektoren präsent.

▪ Der Quartiersansatz, der bereits heute von vielen Stadtwerken praktiziert wird, bietet erhebliche Potentiale für Synergieeffekte durch Sektorenkopplung.

▪ Stadtwerke als Partner vor Ort können ihr Know-how einbringen, z. B. in Konzepten mit Wasserstoff als Quartierspeicher oder in Verbindung mit Brennstoffzellen, hybriden Wärmepumpen oder Wasserstoff-KWK.

▪ Mit dem Kommunalen Querverbund bestehen vielfältige Möglichkeiten, H2 in der Mobilität – insbesondere im ÖPNV oder in der Abfallwirtschaft – einzusetzen.

**4. Dipl.-Ök. Nina Till**, Wirtschaftspsychologin, B.Sc., und Expeditionsexpertin für Transformationen - nt-counseling, Ratingen, ging in ihrem Beitrag der Frage nach: Wieviel Zukunft vertrauen wir? Auf Basis der Arbeitsweltszenarien 2040 erläuterte sie verschiedene Aspekte von Mitarbeiterführung im Hinblick auf verschiedene gesellschaftliche Trends.

Vor dem Hintergrund, dass zunehmend viele Veränderungsprozesse gleichzeitig im Blick behalten und neue Methoden (u. a. Digitalisierung und BIM, Nachhaltigkeit, Lean etc.) ins Unternehmen integriert werden müssen, ist Veränderungsmanagement in dieser Größenordnung nur zu bewältigen, wenn es gelingt, die Beschäftigten für zukünftige Arbeitswelten zu begeistern und mitzunehmen.

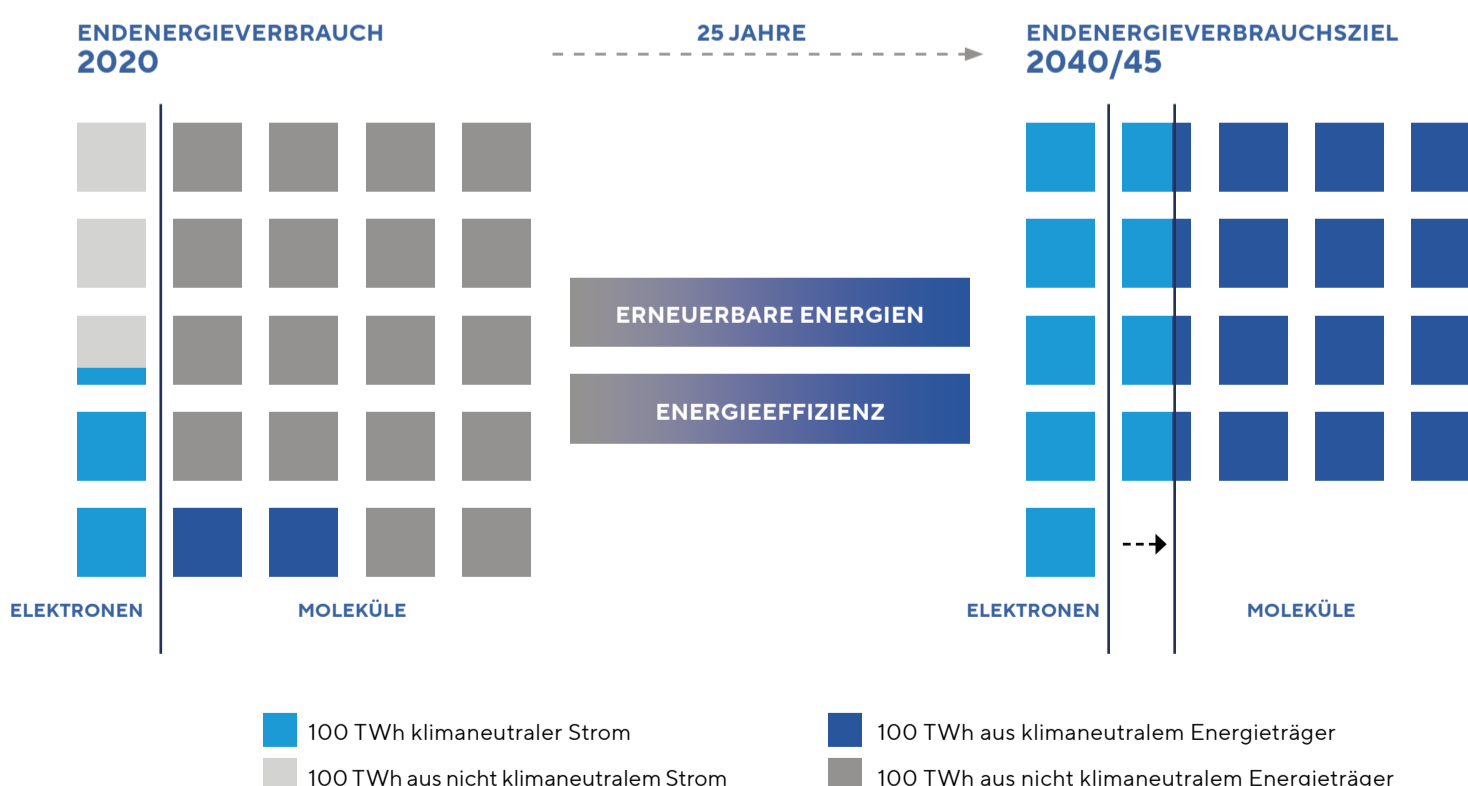
**BEISPIEL ARBEITSWELTSZENARIO 2040 DER "SMARTEN MASCHINENGESellschaft"**

Vieles kommt uns hier schon heute bekannt vor, z. B.:

- Hochautomatisierte Roboter und Automaten ersetzen körperliche oder Routine-Arbeiten;
- Einsatz von KI führt zur Verbesserung physischer und kognitiver Fähigkeiten;

**WASSERSTOFF, DAS ÖL DER ZUKUNFT**

Langfristige Energieversorgung ist auch molekülbasiert!



- Der Aufbau der Wasserstoffwirtschaft ist ein zentrales Element, um die klimapolitischen Ziele zu erreichen.
- Denn: Wasserstoff kann als Speicher für Strom aus volatilen Erneuerbaren Energien dienen.
- Wasserstoff findet auf der Basis der bestehenden Gasinfrastruktur den Weg in die verschiedenen Anwendungsbereiche.

// Abb. 2 - Die Rolle von Wasserstoff für die langfristige Energieversorgung.  
Quelle: [https://futurefuels.blog/docs/uploads/2020/04/Wasserstoff\\_Erzeugung\\_content.jpg](https://futurefuels.blog/docs/uploads/2020/04/Wasserstoff_Erzeugung_content.jpg)



**Autorin** – Dipl.-Kfm. Elvira Bodenmüller  
Prokuristin – Ressortleiterin  
Personalwesen/  
Beschaffungsmanagement

BWI-Bau GmbH – Institut der  
Bauwirtschaft

T +49 211 6703-290

E e.bodenmueller@bwi-bau.de

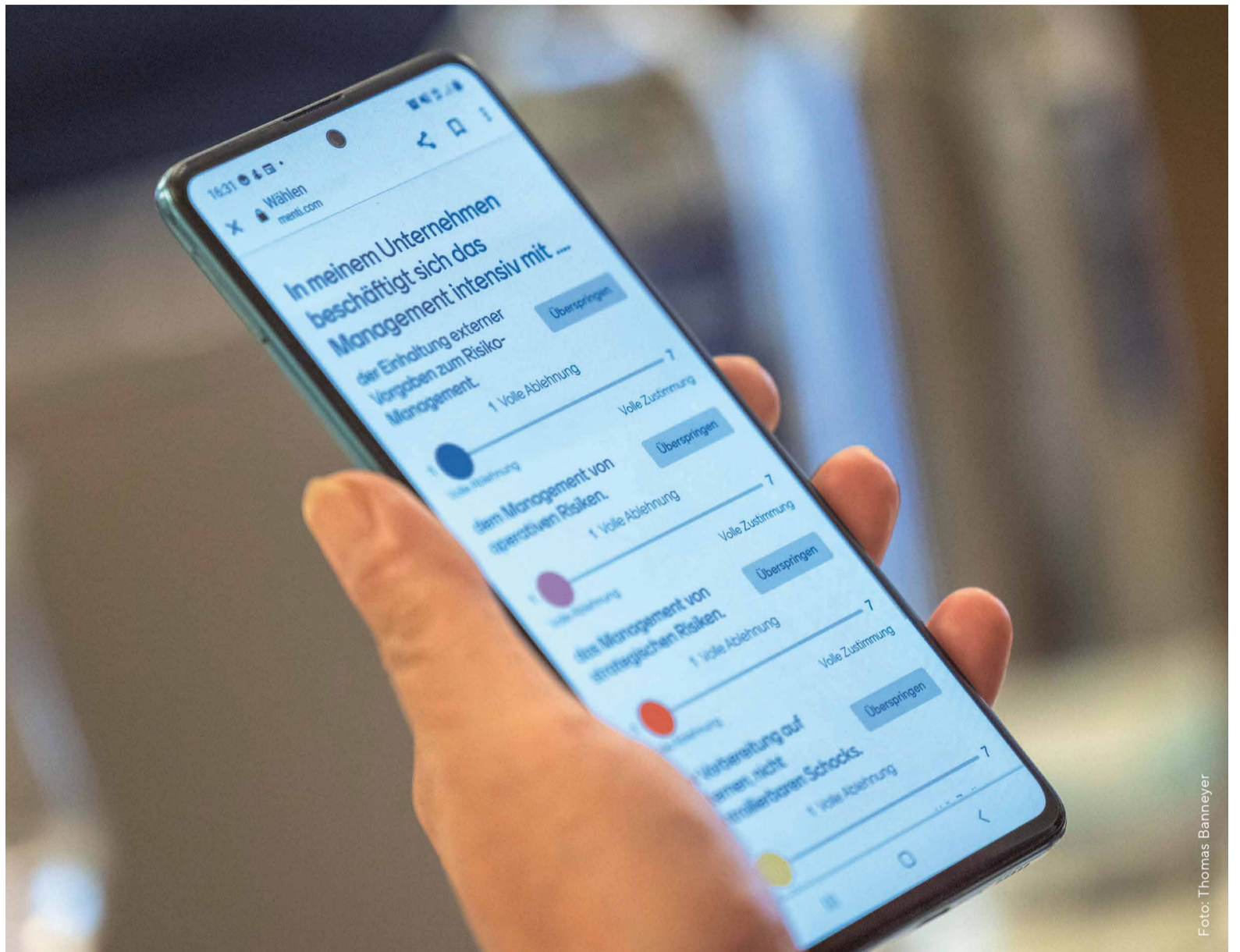


Foto: Thomas Banneyer

- Implantate überwachen Hirn- und Vitalfunktionen und geben Rhythmus vor;
- Die Vollarbeitszeit liegt bei 30h bzw. der 4-Tage-Woche und
- es herrscht das Diktat einer allumfassenden digitalisierungsgetriebenen Effizienz, mit gravierenden Auswirkungen auf Stress und Autonomieverluste.
- Ziele sollten messbar, attraktiv und in ihrem Beitrag zum letztendlich Erreichten transparent sein.
- Wahlmöglichkeiten und Handlungsspielräume sind wertvolle Motivatoren.
- Rein monetäre Belohnungssysteme wirken kontraproduktiv, da sie eher Egoismen fördern als Teamwork zu einer gemeinsamen Zielerreichung.
- Welche Stellschrauben der Motivation wollen wir nutzen?
- Welche Kernkompetenzen sind bei uns langfristig gut aufgehoben?
- Was macht uns anpassungsfähig und unabhängig?
- Welche Erfüllung bieten wir Menschen?

Nina Till ging dann der Frage nach, wie wir z. B. unsere Mitarbeiterführung ausrichten sollten, wenn unsere Mitarbeiter tendenziell über Selbstoptimierung zu motivieren wären?

**Ihr Fazit:** Wir müssen unsere Expedition in die Zukunft aktiv gestalten und dabei folgende Fragen in den Unternehmen klären:

Wie in den Vorjahren auch moderierte **Michael Brocker** die Diskussion professionell und hob noch einmal hervor, wie wichtig vor diesem Hintergrund Veranstaltungen wie die Petersberger Strategietage sind, denn sie bieten Unternehmern und Managern genau die Gelegenheit, sich für strategische Fragen Zeit zu nehmen und weitestgehend ohne Ablenkung durch das Tagesgeschäft neue Denksätze und Handlungsoptionen zu entdecken. //

**info//**  
**SAVE THE DATE**

**Die Petersberger Strategietage 2024** werden am **16. und 17. September 2024** wieder im Steigenberger Grandhotel Petersberg bei Königswinter stattfinden. Gerne können Sie sich vormerken lassen:

**Patrick Gerberding**  
**Leiter Veranstaltungsmanagement**

E p.gerberding@bwi-bau.de

**Ina Schwerdtfeger**  
**Stabsstelle Informationsmanagement**

E i.schwerdtfeger@bwi-bau.de

Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.bwi-bau.de/weiterbildung/strategietage/>





# 60 Jahre BWI-Bau

Das BWI-Bau feiert in diesem Jahr 60 Jahre Betriebswissenschaft für die Praxis. Ein kurzer Rückblick auf die vergangenen 60 Jahre – und ein Ausblick.

Schon in den frühen Gründungsjahren war das BWI-Bau in Sachen Weiterbildung breit aufgestellt: Das Themenspektrum reichte von der Lohnabrechnung, der Behandlung des Musterkontenrahmens für die Bauindustrie und des Musterkontenplans für Arbeitsgemeinschaften über Fragen der Bilanzierung und Finanzierung und zu spezieller Steuerprobleme bis hin zur Lochkartentechnik und Elektronik, um nur einige Beispiele zu nennen. Und von Anfang an hat das Institut der Bauwirtschaft nicht nur Mitarbeiter der Mitgliedsunternehmen des Bauindustrieverbands NRW, sondern auch anderer Bauindustrieverbände und darüber hinaus geschult.

Heute, 60 Jahre später, ist das Leistungsspektrum an Weiterbildungsmaßnahmen enorm gewachsen, und zwar sowohl hinsichtlich der Themen als auch der Konzeptionen: Inhaltlich werden alle diejenigen Bereiche der Baubetriebswirtschaft, des Baubetriebs und des Baurechts abgedeckt, die für das Management jedes Unternehmens der Wertschöpfungskette Bau von Belang sind. Konzeptionell reicht das Angebot von kurzen Web-Trainings über Halbtages- und Tagesveranstaltungen bis hin zu komplexeren Schulungsmaßnahmen wie Seminarfolgen und modularen Zertifikatskursen auf Hochschulniveau, von Fernkursen bis hin zu Studiengängen, von Erfahrungsaustauschkreisen bis hin zu exklusiven Strategietagen.

**» Weiterbildung kann im Bauwesen nicht von der Stange erfolgen; das Fort- und Weiterbildungsangebot muss den praktischen Anforderungen des agilen Bauumfelds entsprechen.«**

Unabhängig davon, ob es zum Beispiel um Bauvertragsrecht, Bau-ARGEN, Rechnungswesen, Einkauf oder Unternehmensführung geht: „Weiterbildung kann im Bauwesen nicht von der Stange erfolgen; das Fort- und Weiterbildungsangebot muss den praktischen Anforderungen des agilen Bauumfelds entsprechen“, sagt BWI-Bau Geschäftsführer und Institutsleiter Sascha Wiehager. „Wir wollen den Unternehmen Handlungshilfen geben – und das möglichst praxisnah zur direkten Umsetzung. Daher binden wir neben unseren eigenen Ressortleitern auch zahlreiche

Praktiker und Praktikerinnen aus den Unternehmen ein – getreu unserem Motto: Aus der Praxis für die Praxis!“

Auch wenn Weiterbildung den größten Anteil an den Leistungen des BWI-Bau stellt, bleiben doch die anderen beiden Leistungssäulen – Beratung und Information – nach wie vor wichtig. Denn ebenso, wie die Beratungspraxis immer wieder neuen Input für herausfordernde wissenschaftliche Fragestellungen liefert, ergeben sich aus Forschungsaufträgen und Hochschulprojekten gleichermaßen wichtige Impulse für Weiterbildung und Beratung. Und so ergänzen sich die drei Leistungssäulen des BWI-Bau – Beratung, Weiterbildung, Information – in einzigartiger Weise.

2024 ist für das BWI-Bau nun ein ganz besonderes Jahr: Das Institut der Bauwirtschaft feiert sein 60-jähriges Bestehen. Im Oktober 1964 wurde es als Tochterunternehmen des Bauindustrieverbandes Nordrhein-Westfalen gegründet, ursprünglich als Forschungsinstitut, aber gleichzeitig mit dem Anspruch, Bauunternehmern dabei zu helfen, betriebliche Prozesse wirtschaftlich zu optimieren. Als erster Institutsleiter war Prof. Herbert Frey mit dem Aufbau und der Leitung des Betriebswirtschaftlichen Instituts der Westdeutschen Bauindustrie – wie es damals noch hieß – betraut.

Eine der ersten Adressen des Instituts war im Herbst 1964 die Düsseldorfer Königsallee 96, im Jahr 1968 wurde sein Sitz in die Schillerstraße 33/35 verlegt, bis es dann im Zuge einer stärkeren Vernetzung mit dem Verband die Räumlichkeiten des Hauses der Bauindustrie in der Umlandstraße 56 bezog. Seit dem 3. Februar 2014 firmiert es, auch um die breite thematische Aufstellung besser auszudrücken, unter dem Namen BWI-Bau GmbH mit dem Zusatz: Institut der Bauwirtschaft.

In der Nachfolge Frey übernahmen zunächst Prof. Dr. Karl Robl und ab 1988 dann Prof. Dr. Bruno Refisch die Institutsleitung. Insbesondere Refisch verdankt das BWI-Bau drei seiner bundesweit einzigartigen und über eigene Produktzertifizierungen herausragenden Innovationen: Die drei Fernunterrichtsangebote zum ARGE-Rechnungswesen, zum Qualifikationsabschluss als Baufachwirt\*In und zum Bauvertragsrecht haben sich zu erfolgreichen Dauerbrennern entwickelt. Den Anfang machte 1981 der Fernkurs ARGE, zunächst als Inhouse-Entwicklung für eine große deutsche Bau-Aktiengesellschaft, ab 1985 dann auch als überbetriebliches Angebot für alle Bauunternehmen. „Damit wurden erstmalig Fernkurse im Bereich einer Handwerksbranche von einer Wirtschaftsvereinigung

entwickelt und durchgeführt“, wie Heinrich Dieckmann und Holger Zinn in ihrer Publikation „Geschichte des Fernunterrichts“ schreiben. 1987 wurde das BWI-Bau dann vom Dachverband der deutschen Bauindustrie exklusiv mit der Entwicklung eines Vorbereitungslehrgangs auf die IHK-Prüfung Baufachwirt / Baufachwirtin beauftragt. Im Jahr 1995 folgte dann das dritte Produkt, der Fernkurs Bauvertragsrecht für Ingenieure und Kaufleute, und zwar sowohl auf Auftragnehmer- als auch auf Auftraggeberseite. Da Fernunterrichtsangebote gemäß Fernunterrichtsgesetz einer staatlichen Zulassung unterliegen, können Teilnehmende und Unternehmen sich immer sicher sein, dass die Leistungsversprechen von Anbieterseite jederzeit eingehalten werden.

Getreu dem Leitspruch „Aus Tradition in die Zukunft“ sucht das BWI-Bau jederzeit die richtige Balance zwischen Altem und Neuem, immer mit dem Blick nach vorne und auf die zukünftigen Herausforderungen seiner Kunden. Das zeigt sich beispielsweise an der Aufnahme von neuen Themen wie Künstliche Intelligenz bereits bei den Petersberger Strategietagen 2021 und in verschiedenen Erfahrungsaustauschen sowie nun auch im neuen Seminar „KI im Baubetrieb“, das erstmals im Mai startet.

„Nur wenn wir mit unseren Themen mit der Zeit gehen, können wir unseren Kunden maßgeschneiderte Konzepte, Problemlösungen und Arbeitshilfen bieten.“

**» Nur wenn wir mit unseren Themen mit der Zeit gehen, können wir unseren Kunden maßgeschneiderte Konzepte, Problemlösungen und Arbeitshilfen bieten.«**

Aktuell bearbeiten wir u. a. Themen wie Strategische Datenpolitik und Datenmanagement in Kooperation mit der TU Graz und der TU Darmstadt,“ erläutert Sascha Wiehager. Dabei sei es wichtig, die verschiedenen Herausforderungen richtig einzuordnen und dann als eine der ersten Adressen in der Bauwirtschaft umsetzungsfähige Lösungsansätze in die Bauwelt zu spiegeln.

Um das Jubiläum im Jahr 2024 gebührend zu feiern, hat sich das Institut für die einzelnen Monate bis hin zum eigentlichen 60. Geburtstag im Herbst besondere Aktionen überlegt – aktuell berichtet das BWI-Bau darüber auf seiner Homepage und auf LinkedIn. //



// Seit 60 Jahren begeistert das BWI-Bau mit einer breiten Palette an Themen zur Fort- und Weiterbildung. BWI-Bau-Geschäftsführer und Institutsleiter Sascha Wiehager und sein Team sind anerkannte und bewährte Ansprechpartner für Bauunternehmen und ihre vielfältigen Partner entlang der gesamten Wertschöpfungskette Bau.

# Frauenrath als Vorreiter bei Nachhaltigkeit

Eine ganz besondere, zukunftsweisende Auszeichnung ging im Dezember 2023 an die Unternehmensgruppe Frauenrath: Das Heinsberger Familienunternehmen erhielt eine Zertifizierung nach dem ZNU-Standard „Nachhaltiger Wirtschaften“. Deutschlandweit ist Frauenrath damit das erste Bauunternehmen mit diesem Zertifikat.

Nachhaltigkeit wird bei Frauenrath schon lange großgeschrieben. Bereits vor 40 Jahren nahm sich das Unternehmen des Themas Recycling an. Damals war man damit Vorreiter. Auch wird seit 25 Jahren in regenerative Energiequellen investiert. So plant, baut und betreibt Frauenrath unter anderem Windkraft- und Fotovoltaikanlagen. Jüngstes Beispiel für dieses Engagement: die Beteiligung an H2HS, einem vom Land NRW geförderten Wasserstoffmodellprojekt, das auf Initiative der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Heinsberg und mit Unterstützung des Kreises ins Leben gerufen wurde.

Kein Wunder also, dass das Bauunternehmen nun für seine Bemühungen belohnt wird. „Wir sind stolz darauf, dass wir dieses wichtige Etappenziel erreicht haben“, unterstreichen die geschäftsführenden Gesellschafter Gereon und Jörg Frauenrath: „Die Zertifizierung bestätigt, dass wir unsere Geschäftsprozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette transparent und messbar verbessern und immer nachhaltiger gestalten.“

Die Auditierung nimmt die Zertifizierung Bau GmbH vor. Sie ist die führende Zertifizierungsstelle für die Baubranche. Das Zertifikat ist drei Jahre gültig und kann durch erneutes Audit für drei weitere Jahre verlängert werden. Es wird jedoch jährlich überprüft, ob die gestellten Anforderungen eingehalten werden.

### MIT EINER STRATEGIE ZUM ZIEL

Auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit hat sich bei Frauenrath vor eineinhalb Jahren ein Team zusammengefunden, das – begleitet durch einen externen Experten – eine Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet hat. Diese spielt bei der Auftragsvergabe, insbesondere durch große Auftraggeber oder die öffentliche Hand, eine immer größere Rolle.

Im Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens sind konkrete Nachhaltigkeitsziele und rund 160 Maßnahmen zu deren Erreichen definiert. Mehr als die Hälfte davon wurde bereits umgesetzt. Neben dem verstärkten Einsatz von Recycling-

baustoffen hat sich Frauenrath beispielsweise vorgenommen, alle drei Jahre eine 15-prozentige Steigerung der Energieerzeugung aus regenerativen Energiequellen zu erreichen. Im gleichen Zeitraum werden zudem die gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen um 10 Prozent reduziert. Die Devise lautet hierbei: Einsparen statt kompensieren, denn schließlich sollen CO<sub>2</sub>-Emissionen dort verhindert werden, wo sie entstehen. Beim Fahrzeug- und Baumaschinenfuhrpark gelingt dies durch den Einsatz von modernen, energiesparenden Antriebstechnologien oder durch den Umstieg auf Elektromobilität.

In dem umfangreichen Maßnahmenkatalog finden sich ebenso kleinere Vorhaben, die einen wichtigen Beitrag zu einer nachhaltigeren Entwicklung leisten können. So wird derzeit auf dem Heinsberger Bauhof ein ausgedienter, unterirdischer Löschwassertank reaktiviert. Er stammt noch aus jener Zeit, als sich auf dem Gelände eine Möbelfabrik befand. In dem Stahlbetontank soll künftig Regenwasser gesammelt werden, das

als Nutzwasser für die Fahrzeugwäsche oder für die Bewässerung verwendet werden kann. Ein wirksamer Weg, um die immer wertvoller werdende Ressource Wasser zu schonen.

Zu den Nachhaltigkeitszielen gehören auch Themen wie Arbeitssicherheit, Mental & Corporate Health sowie Ausbildung, Fort- und Weiterbildung. Hier hat sich das Familienunternehmen das Ziel gesetzt, durch wirksame Prävention die Unfallquote Jahr für Jahr unter 35 je eine Million Arbeitsstunden zu halten. Darüber hinaus wurden vielfältige Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Gesundheitsförderung geschaffen. Es gibt eine betriebliche Altersvorsorge, eine arbeitgeberfinanzierte Zusatzkrankenversicherung und einen umfassenden Work-Life-Service, der 24/7 – ob beruflich oder privat – in fast allen Lebenslagen Unterstützung gibt: vom individuellen Coaching über die Kitaplatzsuche bis hin zu Fragen rund um die Pflege von Angehörigen. //



### HINTERGRÜNDE ZUM ZERTIFIKAT

Der ZNU-Standard wurde vom Zentrum für Nachhaltige Unternehmensführung (ZNU), einem Forschungsinstitut an der Universität Witten/Herdecke, entwickelt. Hierbei werden alle unternehmerischen Handlungsfelder der drei Nachhaltigkeitsdimensionen Wirtschaft, Soziales und Umwelt in den Fokus gerückt und die Entwicklung eines integrierten Managementsystems zum nachhaltigeren Wirtschaften gefordert und gefördert. Es geht also nicht nur um einzelne Themen wie Klimaschutz, den ökologischen Fußabdruck oder Recycling, sondern um eine ganzheitliche Betrachtung, die zum Beispiel auch Qualität und Termintreue sowie Digitalisierung, Arbeitssicherheit oder Ausbildung und deren kontinuierliche Verbesserung einschließt.

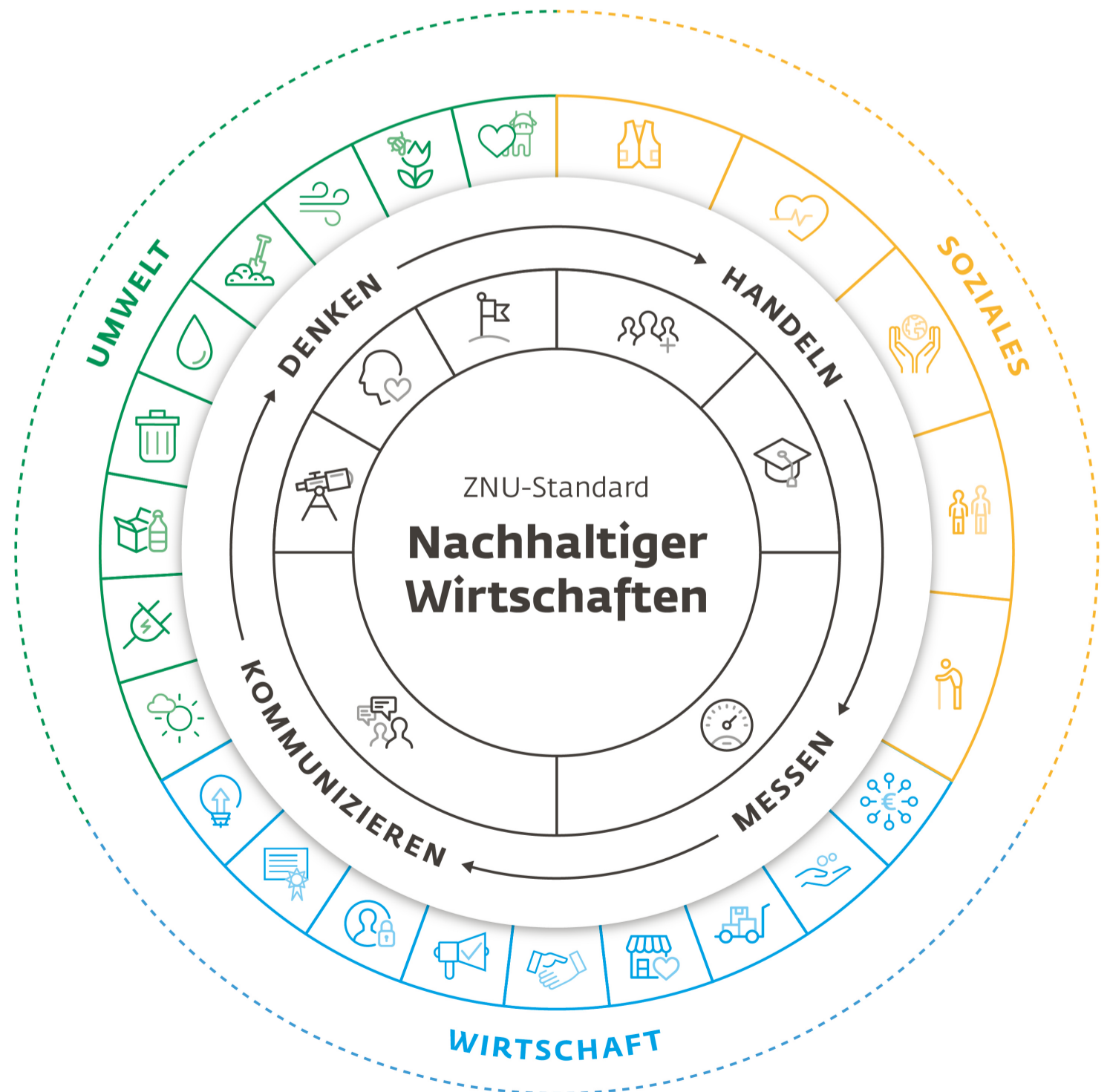
**info // BEST PRACTICE**

Der Bauindustrieverband NRW sammelt „Best-Practice“-Aktivitäten aus dem Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit, die bei den Mitgliedsunternehmen schon gelebte Praxis sind. Diese werden von Zeit zu Zeit als Sammlung veröffentlicht.

Wir freuen uns über Einsendungen aus dem Kreis unserer Mitglieder an

**Lara Sakowsky**

E l.sakowsky@bauindustrie-nrw.de



Grafik: ZNU Standard - Nachhaltiger Wirtschaften; Universität Witten/Herdecke



# Bauindustrie ist bunt

Zuwanderung und Integration:  
Ein Erfolgsmodell für die Bauindustrie

**In Deutschland wird der Fachkräftemangel - auch in der Bauindustrie - immer spürbarer. Sowohl kleine familiengeführte Betriebe als auch große Bauunternehmen stehen vor der Herausforderung, qualifizierte Fachkräfte und motivierte Auszubildende zu finden. Die Suche gestaltet sich zunehmend schwieriger, ohne Arbeitskräfte aus dem Ausland könnten manche Aufträge nicht mehr bedient werden.**

In dieser Situation setzt die Bundesregierung verstärkt auf die Anwerbung ausländischer Fachkräfte und erleichtert diese beispielsweise mit einem Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Allerdings wird die politische und gesellschaftliche Debatte dazu nicht immer sachlich geführt – Fragen von Migration und Integration werden kontrovers und teils scharf diskutiert. Die in dieser Debatte zum Teil klar antidemokratischen Bestrebungen gefährden dabei nicht nur das gesellschaftliche Miteinander, sondern auch den Wohlstand im Land.

*Der Bauindustrieverband NRW positioniert sich klar gegen Rassismus, Antisemitismus und Rechtsradikalismus.*

Für Branchen wie die Bauwirtschaft sind Migration und Integration bereits seit Jahrzehnten tragende Säulen ihres Erfolgs. Während der Anteil deutscher Arbeitnehmer im Baugewerbe über die vergangenen Jahre stabil geblieben oder leicht gesunken ist, hat sich die Zahl der ausländischen Arbeitnehmer signifikant erhöht. Bundesweit stieg die Zahl der ausländischen Arbeitnehmer im Baugewerbe von 2011 bis 2021 von etwa 63.000 auf über 176.000, was einer Zunahme von über 100.000 Arbeitnehmern entspricht. Im Vergleich dazu blieb die Anzahl der deutschen Arbeitnehmer im gleichen Zeitraum mit ungefähr 700.000 bis 800.000 relativ konstant. Der Beitrag von Arbeitskräften aus dem Ausland für die Branche ist mittlerweile von entscheidender Bedeutung.

Schon nach dem Zweiten Weltkrieg trugen Gastarbeiter aus dem

Süden maßgeblich zum deutschen Wirtschaftswunder bei. Die Baustellen in Deutschland zeichnen sich seither durch ihre Multikulturalität aus, ein Beweis dafür, dass Zusammenarbeit über kulturelle Grenzen hinweg möglich und erfolgreich ist. Nicht nur in den Unternehmen, auch in den Ausbildungszentren der Bauindustrie NRW spiegelt sich diese Vielfalt wider, wo heute Auszubildende aus aller Welt zusammenkommen. Sprache ist hierbei zwar wichtig, noch wichtiger aber sind Teamarbeit und Einsatzbereitschaft. Ein innovatives Beispiel für die erfolgreiche Integration von Fachkräften ist das Ausbildungszentrum der NRW-Bauindustrie in Kerpen, das seit 2019 Auszubildende aus Kamerun und Togo gezielt anspricht. Dieses Modell, das zunächst als Experiment begann, ist heute eine Erfolgsgeschichte. Die jungen Menschen zeigen nicht nur im praktischen Bereich herausragende Leistungen; sie sind auch motiviert, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern, um in ihrem Berufsfeld bestehen zu können. Dazu gehört auch der Unterricht in Deutsch als Fremdsprache, der ihnen hilft, sowohl im Alltag als auch in der Fachsprache sicherer zu werden.

Die Unterstützung der internationalen Auszubildenden geht über den beruflichen Rahmen hinaus und umfasst auch die Vermittlung von Alltagskompetenzen und Hilfe in allen Lebenslagen. Und das zahlt sich aus. Das „Kamerunmodell“ ist nicht nur ein Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Bauindustrie, sondern auch ein Beispiel für gelungene Integration durch Arbeit.

Mittlerweile profitieren fast alle Unternehmen der Branche in NRW von ausländischen Arbeitskräften, wünschen sich von Politik und Verwaltung aber weniger Bürokratie und noch mehr Unterstützung. Termine für Visa, Aufenthaltsgenehmigungen oder Anmeldungen zu erhalten, ist oft zeitraubend und mühsam – selbst mit intensiver Unterstützung des Arbeitgebers ist der Weg durch den deutschen Bürokratienschwung herausfordernd. Auch das Angebot an Deutschkursen ist – gerade abseits von Ballungszentren und außerhalb der Arbeitszeiten – oft nicht ausreichend, sodass Bauunternehmen zum Teil auf eigene Faust Sprachunterricht anbieten.

Der Beitrag von Arbeitskräften aus dem Ausland für die Branche ist mittlerweile von entscheidender Bedeutung.

ZUWANDERUNG UND INTEGRATION: EIN ERFOLGSMODELL FÜR DIE BAUINDUSTRIE

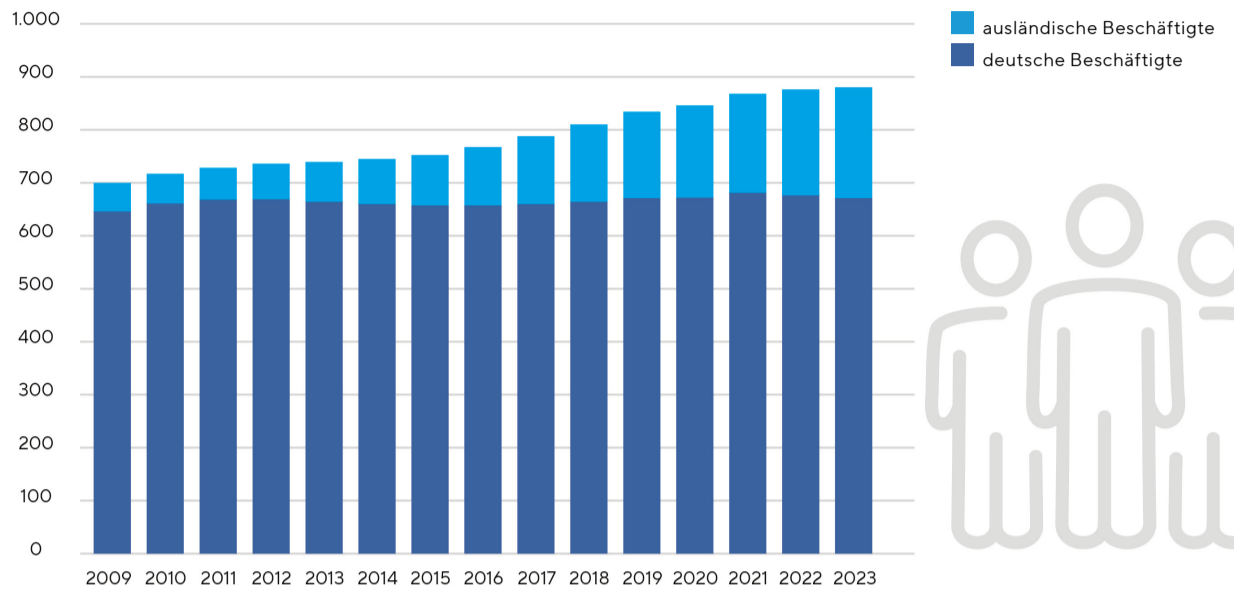
Allen Herausforderungen zum Trotz beweist die Branche, dass Integration und Teamarbeit zum Erfolg führen und Integration gerade durch Arbeit und gerade in internationalen Teams gut funktioniert. Das Engagement für und mit ausländischen Fachkräften stärkt nicht nur die Wirtschaft, sondern fördert auch ein Miteinander, das kulturelle und sprachliche Grenzen überwindet. In der Bauindustrie zählt, was man leistet – dieses Prinzip macht sie seit Jahrzehnten zu einem Vorreiter in Sachen Integration und Vielfalt, denn hier leistet „der Bau“ viel.



Foto: Adobe Stock

SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE IM BAUHAUPTGEWERBE

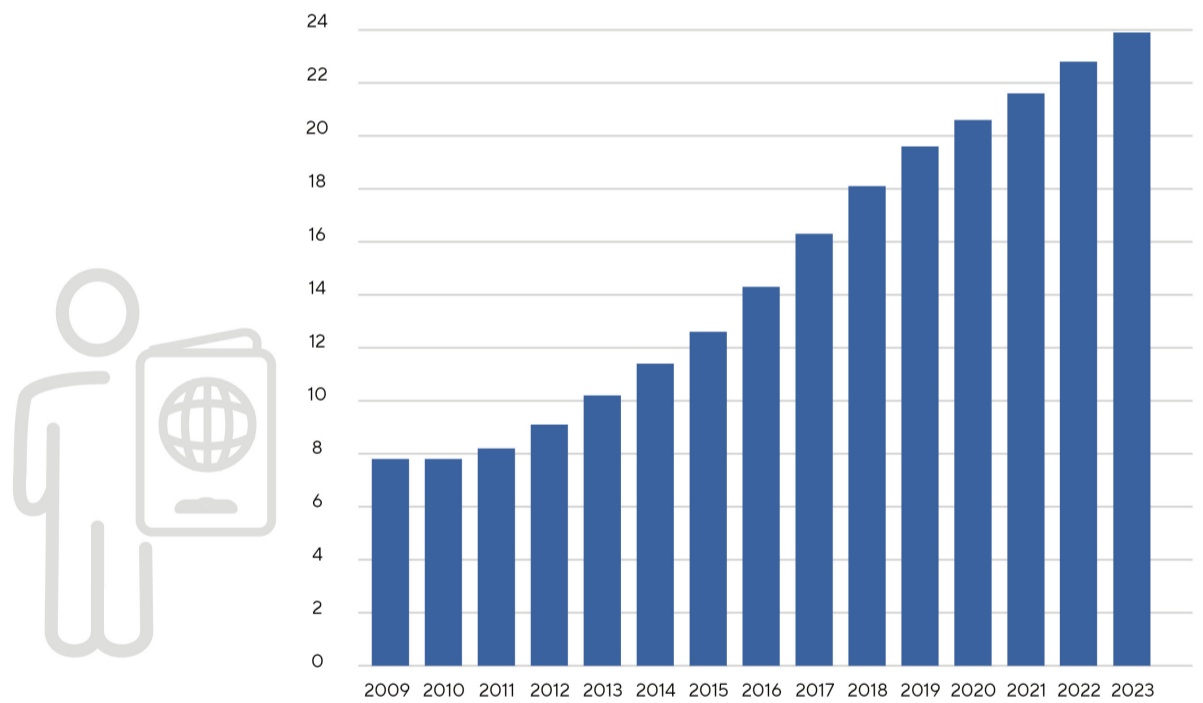
Anzahl in 1.000



Anmerkung: Daten bis 12/13 vor der Revision, Daten ab 2014 nach der Revision  
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

AUSLÄNDISCHE BESCHÄFTIGTE IM BAUHAUPTGEWERBE

Anteil an allen in %



Anmerkung: Daten bis 12/13 vor der Revision, Daten ab 2014 nach der Revision  
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

# Silke Sauer, Geschäftsführerin Sauer & Sommer Straßen- und Tiefbau GmbH

**BAU Aktuell:** Sauer & Sommer realisiert seit Jahrzehnten anspruchsvolle Straßen- und Tiefbauprojekte im Hochsauerlandkreis und darüber hinaus. Ihre Belegschaft ist international, wie setzt sie sich zusammen und was zeichnet Ihre Mitarbeiter aus?

**Silke Sauer:** Wir haben einen gewerblichen Stamm von ca. 70 Mitarbeitern, davon sind 13 Mitarbeiter kosovarischer Herkunft und ein Geflüchteter aus Guinea.

Die Kosovaren zeichnen sich besonders durch ihr mitgebrachtes Fachwissen im Straßenbau und als Baugeräteführer aus oder, wenn sie in ihrem Heimatland nicht im Straßenbau tätig waren, durch ihr sehr gutes handwerkliches Geschick. Einige dieser Mitarbeiter sind schon seit sieben Jahren bei uns, die anderen sind auf Empfehlung nach und nach zu uns gekommen. Inzwischen haben alle ihre Familien nachgeholt und haben im näheren Umkreis ein Eigenheim erworben. So können wir davon ausgehen, dass uns diese Mitarbeiter auch in Zukunft zur Seite stehen werden.

Der Mitarbeiter aus Guinea hat eine sehr gute Laufbahn eingeschlagen. Er ist mit 17 Jahren allein nach Deutschland gekommen, hat bei uns zunächst ein Einstiegsqualifizierungsjahr absolviert und dann im letzten Jahr erfolgreich seine Ausbildung zum Straßenbauer abgeschlossen. Er ist bei allen Kollegen ein sehr gerne gesehener und voll akzeptierter Facharbeiter, auch weil er über sehr gute Deutschkenntnisse verfügt und sehr wissbegierig ist.

**BAU Aktuell:** Könnte man sagen: ohne Ihre Arbeitskräfte aus dem Ausland könnten Sie nicht alle Aufträge bedienen?

**Sauer:** Das ist richtig. Wie eben schon gesagt sind ca. 20% unserer Belegschaft ausländischer Herkunft. Ohne diese Mitarbeiter könnten wir viele Baustellen nicht optimal besetzen. Es würde an Baugeräteführern, an Pflasterern und an Helfern fehlen. Auch im Asphaltbau sind die Hälfte unserer Mitarbeiter Kosovaren.

**BAU Aktuell:** Sie tun viel, um Mitarbeiter aus dem In- und Ausland zu gewinnen und zu halten. Wünschen Sie sich manchmal mehr Unterstützung dabei oder andere Rahmenbedingungen?

**Sauer:** Ja natürlich! Mehr Unterstützung wäre gut. Gerade am Anfang war es schwer, alle Papiere ordnungsgemäß zu organisieren. Inzwischen haben wir unsere Erfahrungen gesammelt und wissen uns zu helfen. Heute haben unsere ausländischen Angestellten Probleme mit der Terminfindung bei Behörden, um ihre Aufenthaltsgenehmigung zu verlängern. Es wäre sehr gut, wenn es hier mehr Entgegenkommen geben würde. Für unseren Geflüchteten würde ich mir wünschen, dass er eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung bekommt. Besonders schwierig ist es auch, Angebote für Deutschkurse zu finden, welche außerhalb der Arbeitszeiten liegen. Da die Sprache aber die wichtigste Grundlage für das Miteinander auf der Baustelle ist, haben wir uns entschlossen, eine eigene Deutschlehrerin für unsere Mitarbeiter und deren engste Angehörige einzustellen. An dieser Stelle wäre ein größeres, zeitlich breit aufgestelltes Angebot sehr sinnvoll.



// Silke Sauer, Geschäftsführerin Sauer & Sommer Straßen- und Tiefbau GmbH



# Vielfalt und Integration in der Bauindustrie

**Ulrich Goos, Leiter des Ausbildungszentrums (ABZ) Kerpen und Christian Weigand, Ausbildungsleiter im ABZ Kerpen**

**BAU Aktuell:** Herr Weigand, wie sehen Sie die Rolle der Integration auf der Baustelle?

**Christian Weigand:** Auf der Baustelle spielt die Herkunft keine Rolle. Was zählt, ist der Einsatz. Religion, Hautfarbe oder Kultur sind zweitrangig. Wenn jemand bereit ist, mit anzupacken, ist er bei uns willkommen. Das ist ein Grundsatz, der auf jeder Baustelle gelebt wird.

**BAU Aktuell:** Wie spiegelt sich diese Einstellung in den Ausbildungszentren wider?

**Weigand:** Unsere Ausbildungszentren sind ein Abbild der multikulturellen Gesellschaft. Wenn Sie unsere Auszubildenden fragen, woher sie kommen, erhalten Sie Antworten aus aller Welt. Das zeigt, wie vielfältig unsere Branche ist. Wichtig ist die gemeinsame Sprache der Arbeit und des Lernens.

**BAU Aktuell:** Herr Goos, das Ausbildungszentrum Kerpen hat gezielt Auszubildende aus Kamerun und Togo angeworben. Was hat Sie zu diesem Schritt bewogen?

**Ulrich Goos:** Wir haben erkannt, dass wir nicht nur einen Fachkräftemangel, sondern auch einen Mangel an Nachwuchs haben. Unsere Initiative, gezielt junge Menschen aus Kamerun und Togo anzusprechen, ist Teil unserer Strategie, diesem Mangel entgegenzuwirken. Dies bietet uns die Chance, neue Talente zu fördern und gleichzeitig einen Beitrag zur Integration zu leisten.



// Ulrich Goos, Leiter des Ausbildungszentrums (ABZ) Kerpen

**BAU Aktuell:** Wie bewerten Sie den Erfolg dieses Modells?

**Goos:** Das „Kamerunmodell“ hat sich als außerordentlich erfolgreich erwiesen. Die Auszubildenden bringen nicht nur neue Perspektiven und Fähigkeiten mit, sondern sie sind auch überdurchschnittlich motiviert. Ihre praktischen Leistungen sind hervorragend, und sie sind eifrig dabei, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern, was für ihre berufliche Entwicklung unerlässlich ist.

**BAU Aktuell:** Gibt es Herausforderungen bei der Integration?

**Goos:** Natürlich gibt es Herausforderungen, besonders im sprachlichen Bereich und beim Verständnis der Fachsprache. Aber wir bieten gezielten Deutschunterricht an, um diese Hürden zu überwinden. Darüber hinaus unterstützen wir die Auszubildenden bei alltäglichen Fragen und der Eingewöhnung in ihrer neuen Heimat. Es ist ein Prozess, der Zeit und Geduld erfordert, aber die Ergebnisse bestätigen, dass sich dieser Einsatz lohnt.

**BAU Aktuell:** Abschließend, was bedeutet das Kamerunmodell für die Zukunft der Bauindustrie?

**Goos:** Das Modell ist ein klares Signal, dass Integration und Vielfalt nicht nur möglich, sondern auch erfolgsentscheidend für die Bauindustrie sind. Es zeigt, wie wir durch gemeinsame Arbeit und den Austausch von Wissen und Kulturen eine stärkere, inklusivere Gemeinschaft aufbauen können. Das Kamerunmodell ist ein Erfolgskonzept mit Zukunft.



// Christian Weigand, Ausbildungsleiter im ABZ Kerpen



Foto: Beatrix Schulte-Jabbing

// Auszubildende verschiedener Nationalitäten im ABZ Kerpen

## Cornelia Weber-Hunke, Geschäftsführerin Bergmann Bauunternehmung GmbH & Co. KG



// Cornelia Weber-Hunke, Geschäftsführerin Bergmann Bauunternehmung GmbH &amp; Co. KG

**BAU Aktuell:** Sie sagen, ein Großteil Ihres Unternehmenserfolgs basiert auf dem Engagement, der Treue und dem Können Ihrer Mitarbeiter – zahlreiche davon kommen aus dem Ausland zu Ihnen. Wie setzt sich Ihre Belegschaft zusammen und was zeichnet ihre Mitarbeiter aus?

**Weber-Hunke:** Die Firma Bergmann Bauunternehmung hat Mitarbeiter aus circa 15 Nationen. Sie kommen aus Ländern wie England, Polen, der Ukraine, Griechenland, der Türkei, Kroatien, Mazedonien, dem Iran, Syrien, dem Libanon und Tunesien, um nur einige davon zu nennen.

Was zeichnet diese Menschen aus? Alle von ihnen leben bewusst und gerne in Deutschland. Sie haben unser Land ausgesucht, um hier zu leben, und stehen für unsere demokratische Grundordnung ein. Das ist mir sehr wichtig. Alle von ihnen sprechen so gut Deutsch, dass wir sowohl im beruflichen Alltag als auch im privaten Bereich auskömmlich kommunizieren können. Viele von ihnen halten hier in Deutschland Kontakt zu einer Kommune aus ihrem Heimatland, um ihre Traditionen zu pflegen und sich zu unterstützen. Auch wir als Firma partizipieren davon, gewinnen wir über ihre Vernetzung doch immer wieder neue und gute Mitarbeiter.

**BAU Aktuell:** Wie wichtig sind sie für das Unternehmen und wäre es schwierig, ohne Ihre Arbeitskräfte aus dem Ausland alle Aufträge zu bedienen?

**Weber-Hunke:** Eindeutig ja, genauso ist es. Unsere Branche hat, wie viele andere Branchen, Fachkräftemangel. Wir suchen stets Menschen, die bereit sind, bei Wind und Wetter, bei Schnee und Eis, Hitze und Regen draußen zu arbeiten. Dabei ist die Arbeit an Gas-, Wasser-, Fernwärme-, Strom- und Kommunikationsnetzen hoch komplex und erfordert mittlerweile Fachwissen in vielen unterschiedlichen Bereichen. Der „moderne Bauarbeiter“ ist digital unterwegs, hat diverse Aus- und Weiterbildungen, sowie Zertifizierungen abgelegt, ist sportlich und hat Ausdauer und Disziplin. Alle unsere Mitarbeiter verfügen über diese Eigenschaften, sonst wären sie nicht bei uns.

**BAU Aktuell:** Welche Hürden sehen Sie bei der Gewinnung von Mitarbeitern aus dem Ausland für die Baubranche?

**Weber-Hunke:** Solange die Mitarbeiter aus der EU kommen, ist es kein Problem, sie zu beschäftigen. Kommen die Mitarbeiter aus einem Nicht-EU-Land, sind die Hürden höher und wir haben manchmal sehr lange Wartezeiten, bis wir einstellen können. Das ist in Zeiten des Fachkräftemangels nicht gerade förderlich. Hilfe erhielten wir bislang immer wieder durch die gute Vernetzung des Bauindustrieverbandes zum Auswärtigen Amt.

# Jubiläumsfeier zu Weihnachten

Ein vorweihnachtliches Geschenk erhielt die Meißner Hoch- und Tiefbau GmbH zum Jahresende: die Urkunde zum 90. Firmenjubiläum, die Michael Rohr vom Bauindustrieverband im Rahmen der Weihnachtsfeier an die Geschäftsführer Jens und Lutz Meißner überreichte.



// Michael Rohr übergibt die Jubiläumsurkunde vom Bauindustrieverband NRW bei der Weihnachtsfeier.

Die Firma Meißner wurde am 1. Januar 1933 von Hermann Meißner gegründet und ist seit 1974 Mitglied im Bauindustrieverband NRW. Die Unternehmensanfänge standen im Zeichen einer Zeit, in der politische Krisen und ein drohender Weltkrieg alles andere als ein solides, berechenbares wirtschaftliches Umfeld boten. Der Mut zur Gründung eines Unternehmens wurde jedoch über die Jahrzehnte hinweg belohnt, das auch noch heute in Familienhand liegt. Neben den Geschäftsführern Jens und Lutz Meißner ist auch die nächste Generation bereits ins Unternehmen eingestiegen.

Nach den Unternehmensanfängen, in denen auch der Hochbau noch eine große Rolle spielte, hat sich die Firma Meißner in den 60er-Jahren zunehmend auf den Tief- und Straßenbau spezialisiert. In den 70er-Jahren bekam der Kabelbau für Strom- und Telekommunikationsanbieter eine große Bedeutung. Und auch bei den aktuellen technischen Entwicklungen ist das Unternehmen immer auf dem neuesten Stand. Schon seit Ende der 90er-Jahre kommen Saugbagger

zum Einsatz, die platzsparend zum Freilegen von Versorgungsleitungen im innerstädtischen Bereich genutzt werden können. Seit einigen Jahren setzt die Firma Meißner außerdem Flüssigboden auf den Baustellen ein. Dieser flexibel einsetzbare Baustoff erleichtert das Verlegen von Rohrleitungen und bringt schnelle Ergebnisse.

„Es zeichnet Ihre Unternehmung besonders aus, dass Sie auch in schwierigen Lagen die Fähigkeit besitzen, das Schiff in ruhige Gewässer zu bringen und weiter auszubauen. So bin ich mir auch in den aktuellen wirtschaftlichen Verwerfungen sicher, dass Ihr Unternehmen mit dem Leistungsspektrum bestens aufgestellt ist“, erklärte Michael Rohr bei der Urkundenübergabe zum Jubiläum. „Auch dürfte es die jüngere Generation besonders motivieren, mit Ihrer Ausrichtung rund um den Tiefbau einen maßgeblichen Beitrag zur Ressourcenwende leisten zu können. Durch wen, wenn nicht durch Sie, sollen schließlich die Trassen für die Elektrizität oder Fernwärme gelegt werden?“ //

## AUSZEICHNUNG FÜR HERING GRUPPE

# Gold beim EcoVadis Nachhaltigkeits-Ranking

Eine ganz besondere Auszeichnung erhielt die Hering Gruppe kürzlich in Sachen Nachhaltigkeit: den Gold-Status beim EcoVadis Nachhaltigkeitsranking. Damit gehört sie erneut zu den besten 5 Prozent aller bewerteten Unternehmen.

Seit 2018 lässt sich die Hering Gruppe in puncto Nachhaltigkeit von der EcoVadis-Ratingagentur bewerten. Vom Silber-Status in 2018 ging es 2019 in den Gold-Status über, den das Unternehmen bis heute gehalten hat. Und das Ergebnis hat sich zwischenzeitlich weiter verbessert: Waren es 2022 noch 66 von 100 Punkten für den Gold-Status, sind es 2023 71 von 100 Punkten. Damit liegt Hering weit über dem Branchendurchschnitt und insgesamt unter den besten 5 Prozent aller bewerteten Unternehmen. Besonders erwähnenswert ist die Kategorie Umwelt, in der das Unternehmen diesmal 80 Prozent erreicht hat. Ein besonderer Erfolg und eine Bestätigung für die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens.

Bewertet werden die vier Kategorien:

- Umwelt
- Arbeits- und Menschenrechte
- Ethik
- Nachhaltige Beschaffung

### DAS ZERTIFIKAT

EcoVadis ist ein unabhängiger und weltweit tätiger Anbieter von Nachhaltigkeitsratings. Er bewertet und überwacht kontinuierlich das CSR-Management und den Fortschritt von Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung. Die Kriterien orientieren sich an internationalen CSR-Standards wie der Global Reporting Initiative, dem United Nations Global Compact sowie ISO 26000. //





// Fabian Bauwens-Adenauer und Oliver Schmitt erhalten die Jubiläumsurkunde von Prof. Beate Wiemann und Michael Rohr vom Bauindustrieverband NRW.

## Familienunternehmen mit Kölner Wurzeln feiert Jubiläum

Sechs Standorte in Deutschland, 450 Mitarbeiter – was einst als kleines Bauunternehmen in Köln begann, ist mittlerweile ein großes Immobilienunternehmen und ein beliebter Arbeitgeber in Köln und deutschlandweit. Die Firma Bauwens feierte ihr 150-jähriges Firmenjubiläum. Ende vergangenen Jahres übergab Prof. Beate Wiemann, Hauptgeschäftsführerin des Bauindustrieverbands NRW, die Urkunde zu diesem feierlichen Anlass.

Die Geschichte von Bauwens ist geprägt von bedeutenden Entwicklungen und der Fähigkeit, sich an verändernde Marktbedingungen und technologische Neuerungen anzupassen. Die Anfänge des Unternehmens reichen zurück bis ins Jahr 1873, als die Brüder Peter und Camille Bauwens den ersten Bauauftrag in Köln übernahmen. Von da an expandierte das Unternehmen schnell und machte sich nicht nur in Deutschland, sondern auch über die Grenzen hinaus einen Namen, besonders im Straßen- und Tiefbau. Im Laufe der Zeit spezialisierte sich Bauwens zunehmend auf den Industrie-, Brücken- und Hochbau. Ein Wendepunkt war der Bau der Kölner Ford-Werke im Jahr 1930, der als erste schlüsselfertige Industrieanlage des Unternehmens gilt. Diese Periode markierte den Beginn einer Fokussierung auf Großprojekte im Industriebau.

In den 1980er-Jahren traten Paul Bauwens-Adenauer und Dr. Patrick Adenauer in das Unternehmen ein und leiteten eine neue Ära der Geschäftsführung ein. In den 1990er-Jahren

erweiterte Bauwens sein Portfolio um die Projektentwicklung, was den Grundstein für die Entwicklung zu einem ganzheitlichen Immobilienunternehmen legte. Ein besonderer Meilenstein in der Unternehmensgeschichte war die Einführung der Strategie Bauwens 2020 im Jahr 2014. Diese beinhaltete die Implementierung des Bauwens Prozesssystems, das auf Lean Construction und BIM (Building Information Modeling) basiert, sowie das In-Sourcing der IT, was die digitale Transformation des Unternehmens weiter vorantrieb.

2015 bezog Bauwens seine neue Unternehmenszentrale im Rheinauhafen in Köln, ein Symbol für die fortschrittliche Ausrichtung und das Wachstum des Unternehmens. In den folgenden Jahren erweiterte sich die Bauwens Gruppe stetig und investierte beispielsweise mit der Gründung der Bauwens digital in PropTech-Unternehmen, um neue digitale Geschäftsmodelle zu entwickeln. Durch die 50-prozentige Beteiligung an der Münchner Büschl Unternehmensgruppe stärkte Bauwens seine Präsenz auf dem

Immobilienmarkt der drittgrößten Stadt Deutschlands. Mittlerweile ist auch die nächste Generation in das Unternehmen eingetreten, was die langfristige Kontinuität und Innovation bei Bauwens sichert.

„Wir freuen uns zu sehen, wie erfolgreich sich Bauwens für die Zukunft aufstellt“, sagt Prof. Beate Wiemann, Hauptgeschäftsführerin beim Bauindustrieverband NRW. „Ein Unternehmen, das auf eine so lange und erfolgreiche Geschichte zurückblicken kann, hat viel richtig gemacht. Der Bauindustrieverband wünscht der Firma Bauwens alles Gute zum Jubiläum.“

Bauwens ist seit 1924 Mitglied im Bauindustrieverband NRW. //

# Wenn Lehre und Praxis Hand in Hand gehen

„Industrielle Bauprozesse: Vorfertigung – Serielle Fertigung – Modulares Bauen“. Unter diesem Motto stand der Hochschultag 2023 des Bauindustrieverbandes Nordrhein-Westfalen, der am 11. Dezember an der Technischen Universität Dortmund stattfand. Moderiert wurde die gut besuchte Veranstaltung von Prof. Beate Wiemann, Hauptgeschäftsführerin des Bauindustrieverbandes NRW, zusammen mit Prof. Mike Gralla, Leiter des Lehrstuhls Baubetrieb und Bauprozessmanagement sowie Dekan der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen an der TU Dortmund. Die Teilnehmer – Vertreter aus Bauunternehmen und Hochschulen – erfuhren Spannendes aus Lehre und Praxis und hatten dabei ausgiebige Gelegenheiten zum Austausch.

„Seit über 40 Jahren bietet die Bauindustrie NRW mit den jährlichen Hochschultagen eine Plattform für Lehre und Praxis, um über die aktuellen Notwendigkeiten in der Ausbildung von Bauingenieuren und Bauingenieurinnen zu informieren und zu diskutieren“, erklärte Daniel Strücker, Präsident des Bauindustrieverbandes NRW. Er betonte die Bedeutung des Austauschs zwischen Wissenschaft und Praxis als eine Kernfunktion für alle Beteiligten in der Bauwirtschaft. Ein besonderer Dank ging an Prof. Mike Gralla und Prof. Manfred Bayer, den Rektor, für die Ausrichtung des Hochschultags 2023 an der TU Dortmund.

Der Hochschultag bot ein breites Spektrum an Vorträgen, die sich mit der Industrialisierung der Bauprozesse durch Vorfertigung sowie mit seriellem und modularem Bauen befassten. Eine

Premiere und besonderes Highlight: In einer Podiumsdiskussion beleuchteten Martin Ferger, Professor für Bauorganisation und Baumanagement, FH Aachen, Jens Peter Rohmann, Geschäftsführer Bau bei der Lidl Stiftung & Co. KG, sowie Christian Hartz, Leiter des Lehrstuhls Tragkonstruktion an der TU Dortmund, das modulare Bauen aus verschiedenen Blickwinkeln – Architektur, Kundensicht und Konstruktion – und eröffneten damit neue Perspektiven.

Eine besondere Dringlichkeit erhalte das gesamte Thema durch die aktuelle wirtschaftliche Lage, erklärte Daniel Strücker abschließend: „Wenn wir den Wohnungsbau betrachten und wie die gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen diesen aktuell und auch noch auf unabsehbare Zeit unter Druck setzen, so wird kein Weg an einer Industrialisierung der Bauprozesse vorbeiführen.“ //



// Daniel Strücker, Präsident des Bauindustrieverbandes NRW, begrüßt die Gäste.



// v. l.: Prof. Mike Gralla, Prof. Martin Ferger, Dirk Wobken, Prof. Markus Kattenbusch, Philipp Schmuck, Prof. Beate Wiemann, Ralf Krüger, Elvira Bodenmüller, Sascha Wiehager und Jens Peter Rohmann.

Fotos: Podelh / TU Dortmund







// Lara Sakowsky ist neue Referentin für Nachhaltigkeit.

# Neue Referentin für Klimaschutz und Nachhaltigkeit

Lara Sakowsky ist seit September beim Bauindustrieverband NRW in der Abteilung Bautechnik als Referentin für den Bereich „Klimaschutz und Nachhaltigkeit“ tätig. Mit zehn Jahren Erfahrung im Holzbau bringt sie wertvolles Fachwissen mit. Ursprünglich begann sie ihre Karriere als Bauzeichnerin im technischen Büro, bevor sie ihr Studium in Aachen als Holzbauingenieurin abschloss. In den letzten Jahren war sie im Projektvertrieb und in der Projektberatung für verschiedene Holzbausysteme tätig, wodurch sie über umfangreiche Praxiserfahrung verfügt.

Lara Sakowsky ist Ansprechpartnerin für Fragen rund um die nachhaltige Entwicklung der Bauindustrie. Sie ist unter anderem verantwortlich für den Arbeitskreis „Klimaschutz und Nachhaltigkeit“. Ihr Fachwissen und ihre Erfahrung machen sie zu einer kompetenten Ansprechpartnerin in diesem Bereich.

dass wir gemeinsam viel bewirken können. Indem wir innovative Lösungen entwickeln, Partnerschaften eingehen und Wissen teilen, können wir die Bauindustrie zu einem Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit machen. Jeder einzelne Schritt zählt, und ich bin stolz darauf, Teil dieser Entwicklung zu sein.“ //

„Die Bauindustrie hat beim Klimaschutz eine Schlüsselrolle inne. Wir haben die Möglichkeit, diese Chance zu ergreifen und gemeinsam an den notwendigen Stellschrauben zu drehen“, erklärt Lara Sakowsky. „Ich bin davon überzeugt,

NEUE PUBLIKATION

## Broschüre zu Compliance in Bauunternehmen

Eine neue Broschüre vom BWI-Bau - Institut der Bauwirtschaft beleuchtet das Thema „Compliance in Bauunternehmen“, erklärt Zusammenhänge, empfiehlt Maßnahmen und gibt Tipps für die Praxis an die Hand. Die Publikation steht ab sofort als Download zur Verfügung.

Der Begriff „Compliance“ ist derzeit in aller Munde. Dahinter steckt der Gedanke, dass Unternehmen bestimmte Anforderungen erfüllen und dazu Maßnahmen entwickeln, die zu einem rechtskonformen und redlichen Verhalten auf allen Ebenen beitragen. Zentrales Element von Compliance sind die Führungsebenen sowie die Mitarbeiter in Unternehmen. Vorgesetzte müssen Werte vorleben, damit Regeln für die Mitarbeiter erlebbar werden. Im Bereich der Arbeitssicherheit ist Compliance ein besonders wichtiger Punkt. Selbst Betriebe mit wenig Organisationsstruktur decken diesen Bereich ab. Aufgrund der Tragweite von Fehlern besteht an dieser Stelle ein gewisser Konsens. Aber selbst hier tun sich schneller als gedacht Lücken auf.

Aus diesem Grund bietet die neue Broschüre Unterstützung im vielfältigen Feld der Compliance. Sie zeigt Beispiele aus der Praxis auf und

erklärt, wie ein Compliance-Management-System aufgebaut werden kann.

Zum Download:

[//">https://www.bauindustrie.de/themen/artikel/kaufmaennischer-brief-nr-12-compliance-in-bauunternehmen //](https://www.bauindustrie.de/themen/artikel/kaufmaennischer-brief-nr-12-compliance-in-bauunternehmen)



**Compliance in Bauunternehmen:**  
Verantwortlichkeiten organisieren und nachweisbar dokumentieren

Erstellt im Auftrag der Bundesfachabteilung Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz

**Bau** Dipl.-Kfm. Sascha Wiehager, CISA  
Düsseldorf, Dezember 2023



// Flic Flac-Geschäftsführer Uwe Struck, Georg Derks, Bereichsleiter der STRABAG AG in Essen, und Sebastian Worms, Geschäftsführer beim Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW, inmitten der Azubi- und STRABAG-Crew vor den Zelten des Circus Flic Flac, für den ein Zugangsweg mit BioBitumen asphaltiert wurde.

# Ausbildung unter realen Bedingungen

In Duisburg setzten die Azubis aus dem Ausbildungszentrum der Bauindustrie Kerpen und der STRABAG AG, Direktion Nordrhein-Westfalen, ein eigenes innovatives Bauprojekt um: Auf dem Gelände des Circus Flic Flac in Duisburg asphaltierten sie mit Unterstützung der STRABAG-Profi-Crew und ihren Ausbildern Christian Weigand (ABZ Kerpen) und Reiner Schmitz (STRABAG AG) einen Zugangsweg zu den Zirkuszelten mit BioBitumen.

Die Projektidee mit den Auszubildenden entstand bei einem Duisburger Netzwerktreffen. Uwe Struck, Geschäftsführer von Flic Flac, brauchte einen Zugangsweg zu den Zirkuszelten, und Sebastian Worms, Geschäftsführer beim Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW, wusste sofort, wie daraus ein wegweisendes Ausbildungsprojekt entstehen kann. Das Ausbil-

dungszentrum der Bauindustrie in Kerpen und die STRABAG AG – Direktion Nordrhein-Westfalen wurden mit ins Boot geholt, und aus dem Brainstorming wurde eine konkrete Maßnahme. „Alle Beteiligten waren sofort begeistert, und aus unserer ersten Idee entstand das Ausbildungsprojekt unter realen Bedingungen“, berichtet Sebastian Worms. „Bei der Straßenbauer-Ausbildung spielt das Thema Nachhaltigkeit eine immer größere Rolle und da passt der Einbau eines neu entwickelten CO<sub>2</sub>-reduzierten Niedrigtemperaturasphalts ohne erdölbasiertes Bitumen als Bindemittel perfekt in den Lehrplan.“ Mit NRW-Direktionsleiter Sebastian Nyssen und Georg Derks, STRABAG-Bereichsleiter in Essen, wurden engagierte Mitstreiter für das Projekt gewonnen und die Planung mit den STRABAG-Fachleuten und den Straßenbauer-Auszubildenden in die Tat umgesetzt.

Ende November 2023 war es dann so weit: Für den Zugangsweg von 85 Metern Länge und zwei Metern Breite wurden 36 Tonnen AC 16 BioBitumen mit einer Einbauhöhe von acht Zentimetern aufgebracht. „Es fasziniert mich immer wieder, mit welcher Einsatzbereitschaft die Straßenbauer-Azubis diese anspruchsvolle Aufgabe unter fachkundiger Anleitung umgesetzt haben“, begeistert sich Sebastian Worms. „Schon in der Vergangenheit haben unsere Azubis in großartigen Projekten bewiesen, welches Potenzial in ihnen steckt. Mit viel Engagement und Elan haben sie bisher jede Aufgabe gemeistert.“ //



// 36 Tonnen CO<sub>2</sub>-reduzierter Niedrigtemperaturasphalt ohne erdölbasiertes Bitumen als Bindemittel wurden mit einem kleinen Straßenfertiger auf einer Länge von 85 Metern aufgebracht.

## info // BIOBITUMEN

BioBitumen ist ein nicht auf Erdöl basierendes Bitumen. Die Komponenten Asphaltene und Maltene werden im Instant-Verfahren gemischt und im Mischprozess an der Asphaltmischanlage hinzugegeben. Diese kalte Beimischung beider Komponenten verringert die Produktionswärme und ermöglicht so die Herstellung temperaturabgesenkter Asphalte ohne weitere Verfahrensänderungen. Die eingesetzten Maltene aus einem pflanzlichen Rohstoff dienen zudem als CO<sub>2</sub>-Speicher, was den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck erheblich reduziert. Der Produktionsprozess selbst spart Emissionen ein.

Fotos: STRABAG AG

# Jetzt Plätze sichern: LKW-Modulschulungen

Mit einem spannenden neuen Angebot erweitert das Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW sein Portfolio an Weiterbildungen: Ab sofort können im Ausbildungszentrum in Oberhausen LKW-Modulschulungen gebucht werden. Diese müssen laut Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetz (BKrFQG) alle fünf Jahre wahrgenommen werden und sind damit auch für Unternehmen der Bauindustrie in NRW relevant.

Das Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetz verpflichtet Kraftfahrer im Güterverkehr zu einer regelmäßigen Weiterbildung, sofern die Fahrten gewerblich durchgeführt werden, auf öffentlichen Straßen stattfinden und die genutzten Fahrzeuge ein zulässiges Gesamtgewicht von 3,5 Tonnen oder mehr aufweisen. Hierzu zählen also Fahrzeuge, die einen Führerschein der Klasse C1, C1+E, C, C+E oder D1, D1+E, D, D+E erfordern.

Die Pflichtschulung muss regelmäßig alle fünf Jahre stattfinden und insgesamt einen Umfang von 35 Stunden aufweisen. Hierzu werden verschiedene berufsrelevante Themen vorgegeben.

Auch das Fahrpersonal von Bauunternehmen muss also regelmäßig an diesen Schulungen teilnehmen, um die Fahrerlaubnis zu behalten. Das Gesetz ist dabei nicht nur eine Pflicht, sondern auch eine Chance für Unternehmen und Mitarbeiter, um Fachwissen zu intensivieren und den Sicherheitsstandard im Unternehmen hochzuhalten.

Folgende Modulschulungen werden im Ausbildungszentrum in Oberhausen angeboten:

- Modul 1: Eco
- Modul 2: Ruhen und Lenken
- Modul 3: Sicherheit
- Modul 4: Gesundheit

Weitere Informationen sowie die Möglichkeit zur Buchung der Schulungen finden Sie hier:

<https://www.bauakademie-west.de/kurse?kategorie=35> //



info//  
ANSPRECHPARTNER

**Alessandra Somma**

T 0211 6703-322

E a.somma@bauindustrie-nrw.de

**Claudia Koch**

T 0208 778903-22

E c.koch@bauindustrie-nrw.de



Foto: iStock



// Arcel Tagne Guiffo (r.) mit seinen Kollegen Paul Mendel (l.) und Junior Nguepi in der Tiefbauhalle im ABZ Kerpen.

# Vom Metzger zum Kanalbauer

Die Wahl eines geeigneten Berufs fällt oft schwer, weil sie den weiteren Lebensweg maßgeblich bestimmt. Nicht immer verläuft diese Findungsphase geradlinig, und manchmal sind ein paar Umwege auf dem Weg zum passenden Beruf inklusive. Der junge Kameruner Arcel Tagne Guiffo kam ebenfalls auf einem kleinen Umweg zur Bau-Ausbildung und hat nun mit dem Beruf des Kanalbauers seine Passion gefunden.

2022 kam Arcel Tagne Guiffo über das „Studienkolleg Etall“ mit einem Ausbildungsvertrag zum Metzger nach Deutschland. In einer Metzgerei im bayerischen Untergriesbach bei Passau absolvierte er mit gutem Erfolg sein erstes Ausbildungsjahr. „Eine besondere Herausforderung für einen Vegetarier“, berichtet Beatrix Schulte-Uebbing, Willkommenslotsin im Ausbildungszentrum Kerpen, schmunzelnd. Sie betreut den 27-jährigen Kameruner seit dem Beginn seiner Bau-Ausbildung im Ausbildungszentrum Kerpen im Rahmen ihres Projektes „Willkommenslotse“, das durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz gefördert wird.

Auch die ständigen Minustemperaturen in der Metzgerei-Kühlkammer, in der er den ganzen Tag arbeiten musste, machten dem an Wärme gewöhnten jungen Mann sehr zu schaffen. „Ich wurde sehr freundlich im Dorf und im Betrieb aufgenommen und habe mich eigentlich auch sehr wohl gefühlt. Aber ich konnte mich nur schwer an die ewige Kälte gewöhnen“, berichtet Arcel Tagne Guiffo. Als sich ihm die Chance bot, bei der Wilhelm Fenners Baugesellschaft in Neukirchen-Vluyn einen freigewordenen Ausbildungsplatz zum Kanalbauer anzunehmen, habe

er sofort zugesagt. Vom Metzger zum Kanalbauer – ein wirklich ungewöhnlicher Weg.

„Aber auch ungewöhnliche Wege führen letztendlich zum Ziel und zu einem passenden Beruf“, erklärt Beatrix Schulte-Uebbing. „In seiner Heimat hatte er einige Semester Physik, Mathematik und Medizin studiert. Aber erst jetzt mit der Ausbildung zum Tiefbaufacharbeiter hat er seine berufliche Leidenschaft gefunden. Und wir unterstützen ihn gemeinsam mit seiner Ausbildungsfirma Wilhelm Fenners nach Kräften, damit Arcel seine Lehre erfolgreich absolvieren kann.“ Begleitet wird der junge Mann zudem von einem Mitarbeiter des Senior-Experten-Service, der wöchentlich die Auszubildenden der Firma Wilhelm Fenners besucht und wertvolle Integrationsarbeit leistet.

Zusammen mit zwei anderen jungen Azubis aus Kamerun wird Arcel Tagne Guiffo in den ersten zwei Jahren im Gästehaus im ABZ Kerpen wohnen. Während der Betriebsblöcke wohnen die drei in einer von der Firma Wilhelm Fenners in Neukirchen-Vluyn angemieteten Ferienwohnung.

Arcel Tagne Guiffo fühlt sich endlich angekommen. Er ist glücklich, einen Bauberuf zu erlernen und im Familienbetrieb Wilhelm Fenners einen festen Platz zu haben: „Ich fühle mich sehr zufrieden und möchte, wie schon in Untergriesbach, in einen Fußballverein eintreten. Durch meine Wochenendarbeit als Pflegehelferassistent im Altersheim der AWO habe ich schon viele Kontakte geknüpft. Und sicher klappt das auch mit dem Fußballclub. Aber jetzt muss ich erst einmal einen Theoriekurs und ein paar Fahrstunden machen, damit mein kamerunischer Führerschein umgeschrieben werden kann.“

Das Projekt „Studienkolleg Etall“ ist nur eines von vielen, mit denen die BAUINDUSTRIE NRW zusammenarbeitet, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Inzwischen werden im ABZ Kerpen 21 Auszubildende aus Kamerun und Togo in den verschiedensten Bauberufen ausgebildet. Die Azubis kommen mit Abitur, einige auch mit einem Studium und guten Sprachkenntnissen (B1-C1) nach Deutschland und glänzen auch während der Lehre mit sehr guten Leistungen und großer Einsatzbereitschaft. Sie sind für die Ausbildungsbetriebe sehr wertvolle und engagierte Mitarbeiter geworden. //

## info // ANSPRECHPARTNER

**Beatrix Schulte-Uebbing**  
Willkommenslotsin, ABZ Kerpen  
Berufsförderungswerk der  
Bauindustrie NRW gGmbH

T 02237 5618-36  
E b.schulte-uebbing@bauindustrie-nrw.de

**Stefan Roeder**  
Bereichsleiter Fortbildung, ABZ Kerpen  
Berufsförderungswerk der  
Bauindustrie NRW gGmbH

T 02237 5618-34  
E s.roeder@bauindustrie-nrw.de

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

## Impressum

### HERAUSGEBER

Bauindustrieverband  
Nordrhein-Westfalen e.V.  
Uhlandstraße 56  
40237 Düsseldorf  
T +49 211 6703-219  
www.bauindustrie-nrw.de

### REDAKTION

Niklas Möring  
Politik – Presse –  
Kommunikation  
E n.moering@bauindustrie-  
nrw.de

Sonja Winden  
Politik – Presse –  
Kommunikation

E s.winden@bauindustrie-  
nrw.de

### LAYOUT

Blum Unternehmens-  
kommunikation, Solingen

### FOTOS

Bauindustrieverband NRW

### DRUCK

medienzentrum süd, Köln

### AUFLAGE

1.000

### GENDER-HINWEIS

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Substantiven auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.