

Fachkräfte gewinnen – Bauqualität sichern – Image stärken

Wie finde und binde ich gutes Personal für mein
Bauunternehmen oder meinen Handwerksbetrieb?



Die Broschüre „**Fachkräfte gewinnen – Bauqualität sichern – Image stärken**“ zeigt in sechs Praxis-schritten, wie Bauunternehmen und Handwerksbetriebe die Herausforderungen der Fachkräftegewinnung, -bindung und -entwicklung erfolgreich bewältigen können.

Die **Offensive Gutes Bauen** ist eine nationale Initiative von 150 Partnern, unter anderem Bund und Länder, Verbraucherschutzverbände der Bauherren, Unternehmerverbände und Kammern, IG BAU, BG BAU, RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum, Fachverbände, Krankenkassen, Forschungsinstitute und Dienstleister. Die Offensive motiviert Bauherren, die Vorteile von Qualität, Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit wahrzunehmen, fördert Kommunikation und Kooperation im Bauprozess, unterstützt Baubetriebe bei einer erfolgreichen, mitarbeiterorientierten Unternehmensführung.

Die **Initiative Neue Qualität der Arbeit** ist eine gemeinsame Initiative von Bund, Ländern, Arbeitgeberverbänden und Kammern, Gewerkschaften, der Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Sozialversicherungsträgern und Stiftungen. Ihr Ziel: mehr Arbeitsqualität als Schlüssel für Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland. Dazu bietet die im Jahr 2002 ins Leben gerufene Initiative inspirierende Beispiele aus der Praxis, Beratungs- und Informationsangebote, Austauschmöglichkeiten sowie ein Förderprogramm für Projekte, die neue personal- und beschäftigungspolitische Ansätze auf den Weg bringen.

Die Offensive Gutes Bauen ist das Netzwerk der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) für den Baubereich.

Inhalt

Fachkräfte – der Schlüssel zum dauerhaften Unternehmenserfolg	3
Die Situation in der Bauwirtschaft heute	3
Das kommt in Zukunft auf die Bauunternehmen zu	6
Sechs Praxisschritte zur Fachkräftesicherung	8
1. Praxisschritt	9
Die Attraktivität des Bauens deutlich machen ... und darüber reden	
Die Innovationskraft der Bauwirtschaft	
Was ist das Besondere am Bauberuf? Warum macht Arbeit am Bau zufrieden?	
2. Praxisschritt	14
Aktiv auf verschiedene Bewerbergruppen und potenzielle Fachkräfte zugehen	
3. Praxisschritt	17
Neue Personengruppen aktivieren	
4. Praxisschritt	20
Attraktivität der Ausbildung in Ihrem Betrieb verdeutlichen	
5. Praxisschritt	22
Arbeiten Sie an Ihrer Arbeitgeberattraktivität	
6. Praxisschritt	24
Arbeiten Sie an Ihrer Außendarstellung	
Fachkräftesicherung als Einstieg	26
Impressum	32

Zur Herstellung von Chancengleichheit ist eine geschlechtergerechte Sprache unerlässlich. In der Broschüre „Fachkräfte gewinnen – Bauqualität sichern – Image stärken“ wird deshalb auf eine entsprechende Schreibweise geachtet, die die Vielfalt an sozialen Geschlechtern und Geschlechtsidentitäten abzubilden versucht. Zusammengesetzte Substantive werden aus Gründen der Lesbarkeit jedoch im generischen Maskulinum belassen, beziehen sich aber selbstverständlich auf alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten.



**Fachkräfte – der Schlüssel
zum dauerhaften
Unternehmenserfolg**

Fachkräfte – der Schlüssel zum dauerhaften Unternehmenserfolg

Die Situation in der Bauwirtschaft heute

Der Fachkräftemangel ist für die Bauwirtschaft mittlerweile eine bundesweite Herausforderung für die weitere konjunkturelle Entwicklung. So können offene Stellen für Spezialisten im Hochbau, Tief- und Ausbau, das sind solche Stellen, die eine Meisterausbildung oder ein ähnliches Qualifikationsniveau verlangen, momentan nur noch äußerst schwierig besetzt werden. Diese Stellen sind zwischen 70 und 90 % länger vakant als im Branchendurchschnitt. Die Bundesagentur für Arbeit hat diese Berufe deshalb bereits im Jahr 2017 als bundesweite Engpassberufe definiert, was die Besetzung mit Bewerbern aus sogenannten Drittstaaten (außerhalb der EU, des Europäischen Wirtschaftsraumes und der Schweiz) ermöglicht. Mittlerweile bestehen zusätzlich bundesweite Engpässe für Fachkräfte im Tief- und Ausbau, das sind Berufe, die eine abgeschlossene Ausbildung verlangen.

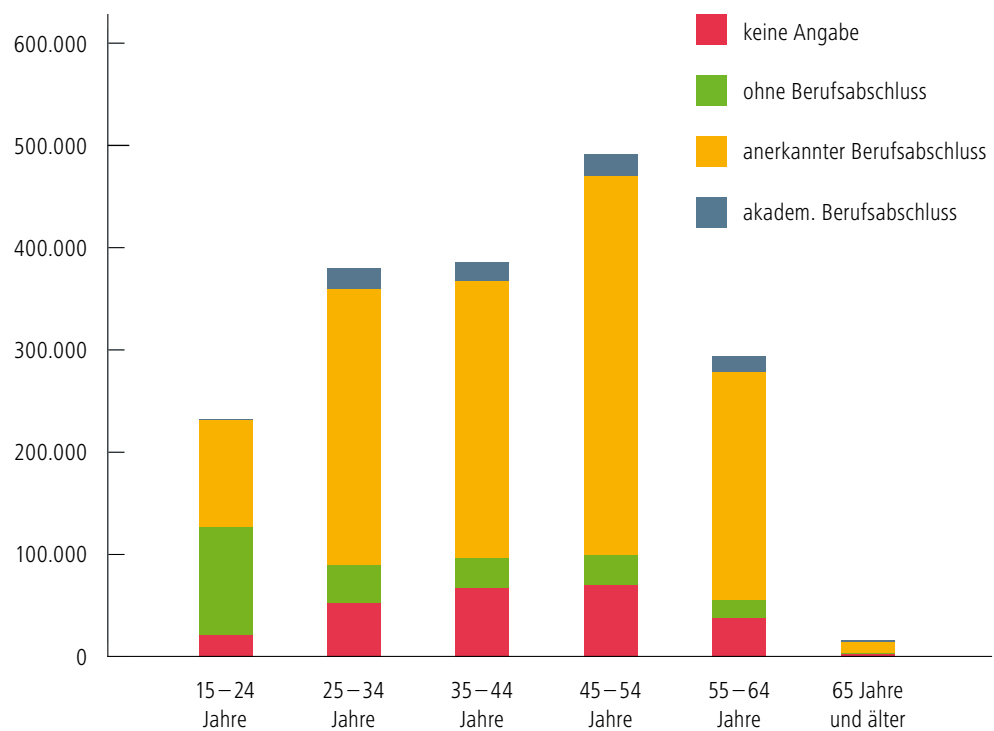
Engpässe für Fachkräfte und Spezialisten z. B. im Tiefbau



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Fachkräftengpassanalyse Juni 2018

Zusätzlich verschärft wird das Fachkräfteproblem für die Bauunternehmen und Handwerksbetriebe durch eine immer älter werdende Belegschaft. Schon heute ist rund ein Fünftel der Beschäftigten in der Bauwirtschaft über 55 Jahre (vgl. Abbildung 2). Selbst bei der optimistischen Annahme zukünftig gleichbleibender Ausbildungszahlen (vgl. Abbildung 3) und stabiler Abwanderungsquoten wird sich aus heutiger Sicht nur etwa die Hälfte der altersbedingten Austritte in der Bauwirtschaft ersetzen lassen.

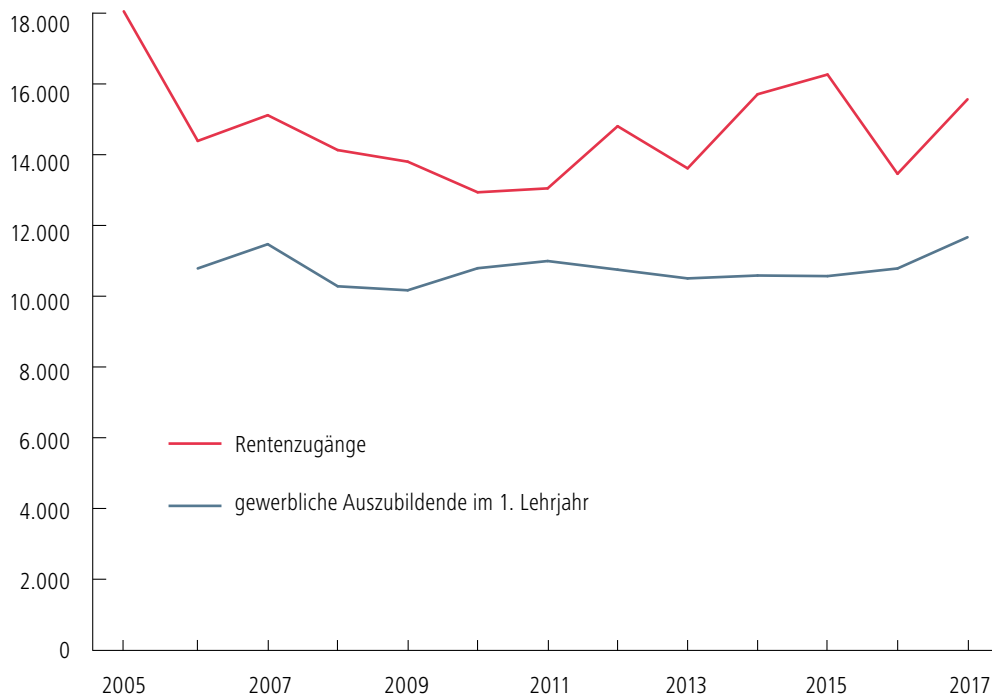
Alters- und Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Baugewerbe



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.6.2017, Datenstand August 2018.

Ausbildung in der Bauwirtschaft, z. B. im Bauhauptgewerbe

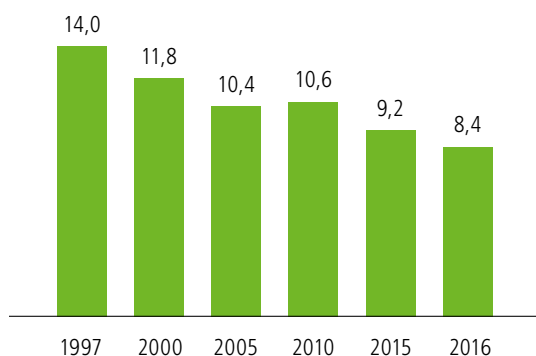
Rentenzugänge gewerblicher Arbeitnehmer* im Vergleich zu gewerblichen Azubis im 1. Lehrjahr von 2005 bis 2017



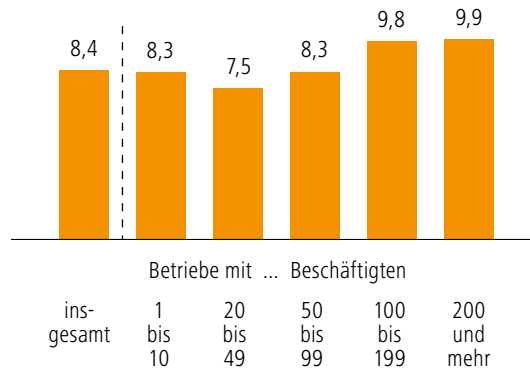
*) Schätzung auf Grundlage der westdeutschen Daten

Quelle: Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V., Stand: 04/2017¹

Lehrlinge je 100 Baufacharbeiter im Bauhauptgewerbe von 1997 bis 2016



2017, nach Betriebsgrößenklassen



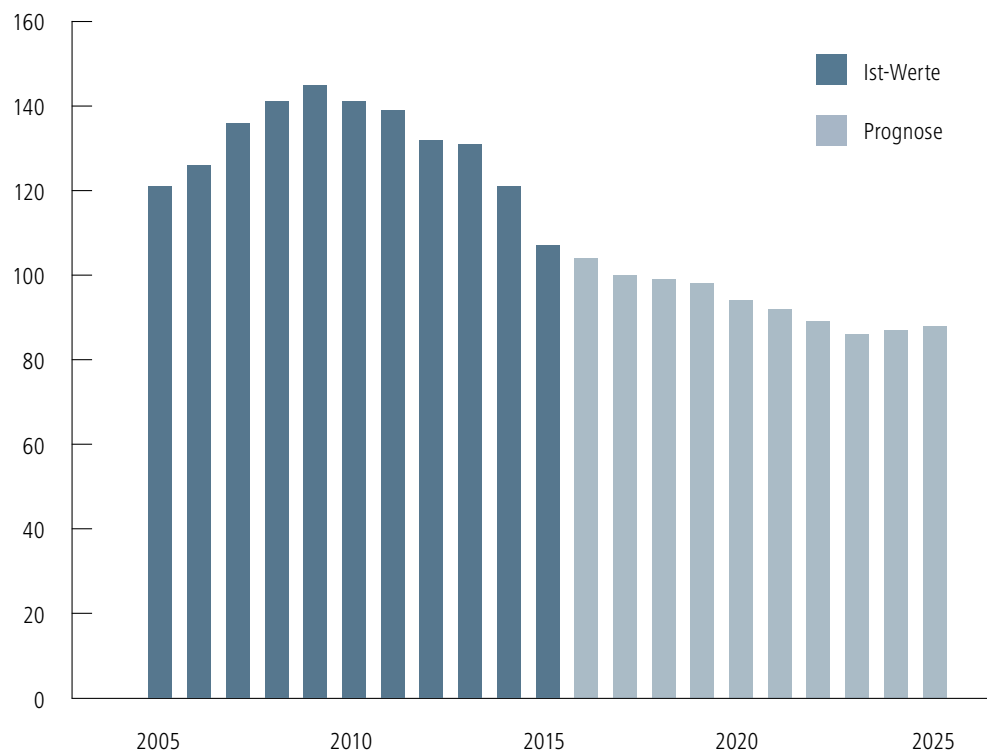
¹ Der abnehmenden Anzahl der Lehrlinge je 100 Baufacharbeiter stehen die Ergebnisse des LBS-Kinderbarometers aus dem Jahr 2018 entgegen. Befragt nach ihren Berufswünschen nennen Jungen im Alter zwischen 9 und 14 Jahren (Klasse 4 bis 7 aller Schulformen) Handwerksberufe (zu 16 %) wie Maurer, Schreiner, Koch oder KFZ-Mechaniker am häufigsten.

Das kommt in Zukunft auf die Bauunternehmen zu

Im Jahr 2030 wird es nach Angaben der Bundesregierung² rund 6,3 Millionen Arbeitskräfte weniger geben als 2010. Diese Entwicklung wird die Baubranche besonders hart treffen (vgl. Abbildung 4). Bereits bei gleichbleibendem Arbeitskräftebedarf wird sich aufgrund der rückläufigen Schulabgängerzahlen die Situation zusätzlich verschärfen. Erschwerend kommen die geringen Bewerberzahlen für die angebotenen Ausbildungsplätze hinzu.

Angebot an zukünftigen Nachwuchskräften am Beispiel der Baufacharbeiter

Prognose auf Basis der künftigen Schulabgängerzahlen (Hauptschulabschlüsse) unter Annahme einer konstanten Facharbeiterzahl 2015 und einer gleichbleibenden Ausbildungsintensität



Anzahl gewerblicher Auszubildender je 1.000 Baufacharbeiter
(= Facharbeiter + Baumaschinenführer + Berufskraftfahrer im Baugewerbe)

Quelle: Bauindustrieverband NRW e.V.

² Bundesministerium des Innern (2016):

Demografie – Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes, Berlin.

Der Kampf um die Fachkräfte wird härter

In allen Wirtschaftszweigen wird der Wettbewerb um gute Arbeitskräfte in den nächsten Jahren daher weiter zunehmen. Dies gilt im Besonderen für die Bauwirtschaft, die sich in diesem Wettstreit um die Fachkräfte gegenüber anderen Branchen behaupten und durchsetzen muss.

Hiervon wird jedes einzelne Bau- und Handwerksunternehmen in zunehmendem Maße betroffen sein und es gilt, im eigenen Unternehmen die richtigen Maßnahmen für die Fachkräftesicherung und damit zum langfristigen Erhalt der eigenen Wettbewerbsfähigkeit zu ergreifen.

Dabei geht es nicht allein darum, junge Menschen als Auszubildende und zukünftige Fachkräfte zu gewinnen. Ein wesentliches Ziel der Fachkräftesicherung ist es auch, die vorhandenen Fachkräfte dauerhaft im Unternehmen und in der Bauwirtschaft zu halten, ihre fachlichen Potenziale zu entwickeln und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

In dieser Broschüre werden sechs Praxisschritte vorgestellt, die aufzeigen, wie Bauunternehmen und Handwerksbetriebe die Herausforderungen der Fachkräftegewinnung, -bindung und -entwicklung erfolgreich bewältigen können:

1. Die Attraktivität des Bauens deutlich machen ... und darüber reden
2. Aktiv auf verschiedene Bewerbergruppen und potenzielle Fachkräfte zugehen
3. Neue Personengruppen aktivieren
4. Attraktivität der Ausbildung in Ihrem Betrieb verdeutlichen
5. Arbeiten Sie an Ihrer Arbeitgeberattraktivität
6. Arbeiten Sie an Ihrer Außendarstellung

Nutzen Sie das Thema Fachkräftesicherung für eine systematische Weiterentwicklung und Verbesserung Ihres Unternehmens – und tragen Sie damit auch zum positiven Branchenimage sowie gleichzeitig zur Attraktivität der gesamten Bauwirtschaft bei.

Dazu stehen weitere Praxishilfen der Offensive Gutes Bauen zur Verfügung, die am Ende der Broschüre vorgestellt werden.



Sechs Praxisschritte zur Fachkräftesicherung

Sechs Praxisschritte zur Fachkräftesicherung

1. Praxisschritt:

Die Attraktivität des Bauens deutlich machen ... und darüber reden

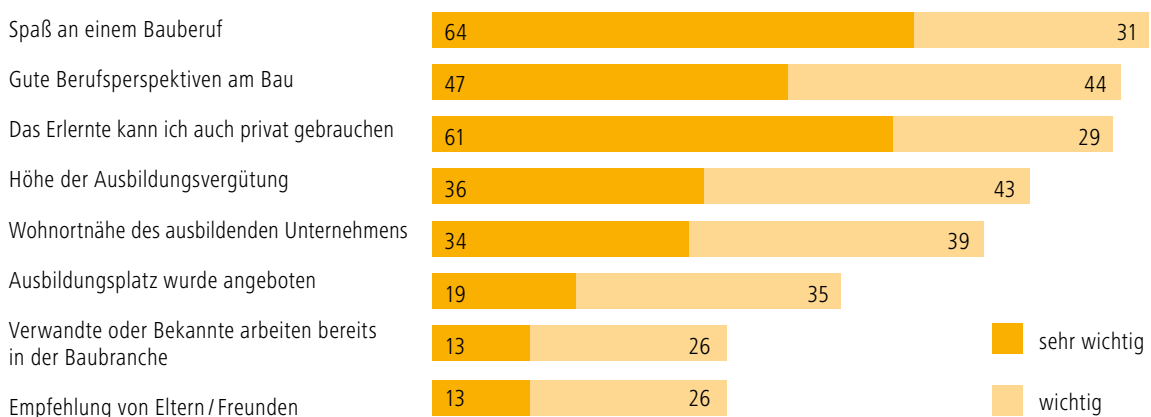
Sie stehen zunehmend im Wettstreit um motivierte Auszubildende sowie gute Fachkräfte und Sie konkurrieren hier zusätzlich mit zahlreichen, für die heutigen Jugendlichen vermeintlich attraktiveren Branchen. Überzeugen Sie die Menschen davon, warum es attraktiv ist, am Bau zu arbeiten. Hierzu sollten Sie sich selbst immer wieder vor Augen führen, warum die Arbeit in der Bauwirtschaft im Allgemeinen und in Ihrem Unternehmen im Besonderen motivierend, lohnenswert sowie zukunftssicher ist. Und sprechen Sie darüber ... überall!

Image und Attraktivität spielen heute sowohl für ausbildungsinteressierte junge Menschen als auch für Fachkräfte bei der Wahl der Branche, des Berufs und des Arbeitgebers eine immer größere Rolle (vgl. Abbildung 5).

Gerade die Baubranche bietet motivierten Menschen hervorragende Perspektiven, ihre Vorstellungen vom guten Leben und Arbeiten dauerhaft erfolgreich zu realisieren. Hierbei gilt: Erscheinungsbild und Leistungsvermögen Ihres Betriebes prägen das Image der gesamten Baubranche! Sorgen Sie für eine positive Wahrnehmung Ihres Unternehmens und der Branche – dies macht kein anderer für Sie.³

Spaß, Berufschancen und privater Nutzen sind die prägenden Argumente

Persönliche Gründe für den Entschluss zu einer Berufsausbildung am Bau; in % aller befragten Azubis



Quelle: SOKA-BAU, Frankfurt Business Media

³ Die RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum hat eine kompakte Broschüre zum Thema Azubimarketing für Bauunternehmen herausgebracht: <https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/rg-bau/leitfaden/azubimarketing-fuer-unternehmen-der-bauwirtschaft/>.

Was können Sie tun?

Machen Sie sich bewusst, warum Sie persönlich gerne am Bau arbeiten.

- ▶ Wenn Sie Ihren Berufsstolz und Ihre individuelle Motivation klar zum Ausdruck bringen und dies nachvollziehbar formulieren können, überzeugen Sie auch andere. Ein paar Anregungen finden Sie in der Zusammenfassung auf Seite 12 dieser Broschüre: „Was ist das Besondere am Bauberuf? Warum macht Arbeit am Bau zufrieden?“

Denken Sie darüber nach, welche vielfältigen Chancen der Bauberuf heute bietet und wie hier Tradition und Innovation immer wieder neu und erfolgreich miteinander verbunden werden.

- ▶ Rufen Sie sich ins Gedächtnis, dass Ihr Berufsstand auf eine der ältesten Traditionen zurückblickt und gleichzeitig hoch innovativ ist. Die Baubranche bietet eine einzigartige Verbindung von bewährten Baumethoden und hochtechnisierten Verfahren. Zudem ist das Bauen eine Tätigkeit, die auch zukünftig nicht gänzlich durch Maschinen ersetzt werden kann.
- ▶ Versuchen Sie, diese Prozesse verständlich zu beschreiben. Das hilft bei der Gewinnung von Fachkräften für Ihr Unternehmen. Ein paar Anregungen finden Sie in der Zusammenfassung auf Seite 11: „Die Innovationskraft der Bauwirtschaft“.

Kommunizieren Sie offensiv über die Attraktivität der Baubranche.

- ▶ Sie sollten keine Gelegenheit auslassen, um auf die Attraktivität Ihres Bauberufes, Ihres Unternehmens und die Innovationskraft der Branche hinzuweisen. Dies ist natürlich nur glaubwürdig, wenn Sie das in Ihrem eigenen Betrieb vorleben und täglich gemeinsam mit den Beschäftigten umsetzen.

Stellen Sie überzeugende Argumente zusammen die deutlich machen, was Sie als guten Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb auszeichnet.

- ▶ Überlegen Sie, warum Personen bei Ihnen arbeiten sollten und welche Vorteile Sie ihnen in Ihrem Unternehmen bieten. Schreiben Sie diese Argumente auf und platzieren Sie diese Informationen in allen von Ihnen genutzten Medien bzw. Informationskanälen.
- ▶ Erstellen Sie Infomedien, in denen Sie für Praktika, eine Ausbildung oder eine Anstellung in Ihrem Unternehmen werben. Beteiligen Sie Ihre Mitarbeiter an diesem Prozess und lassen Sie diese – als glaubwürdige und authentische Unternehmensbotschafter – hier selbst zu Wort kommen.
- ▶ Lassen Sie sich bei der Erstellung dieser Medien von einem Profi unterstützen, da diese einen ersten – möglichst attraktiven – Eindruck von Ihrem Betrieb vermitteln. Diese Medien dienen als „Türöffner“ für Ihr Unternehmen.

Die Innovationskraft der Bauwirtschaft

Die deutsche Bauwirtschaft ist hoch innovativ. In Europa stammen im Technikbereich Bau die meisten Patentanmeldungen zwischen 2005 und 2012 aus Deutschland. Dies gilt auch für Patente in den Bereichen Energieeffizienz und Treibhausgasreduktion bei Gebäuden. Beispiele innovativer Entwicklungen der Bauwirtschaft:

- ▶ **Der Einsatz neuer Bauprodukte**, die zum Beispiel zu einer geringeren Schadstoffbelastung der Umwelt führen und wiederverwendet werden können – wie umweltfreundliche Bau-/ Dämmstoffe sowie Flammenschutzmittel, Nanotechnik und Bionik (Verbindung von Natur und Technik: Bionik = Biologie und Technik). Die Verwendung dieser Bauprodukte erfordert spezifische Kenntnisse in den Bereichen Transport, Lagerung und Verarbeitung.
- ▶ **Anwendung umweltorientierter Technologien und intelligenter Steuerungssysteme.** Hierzu gehören zum Beispiel Wärmedämmverbundsysteme, Plus-/Nullenergiestandards, Digitalisierung von Steuerungs- und Regelungstechnik (zum Beispiel „intelligente Gebäude“, Smart-Technologien: sich selbststeuernde Gebäude und elektronische Infrastrukturen, Assistenzsysteme, Green Buildings).
- ▶ **Automatisierung der Bauproduktion** durch technologische Neuentwicklungen – Stichwort „Bauen 4.0“ – wie Montagesysteme oder Mauerroboter, die in den Unternehmen einen beschleunigten technologischen und sozialen Fortschritt möglich machen.
- ▶ Einsatz von **Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)**
 - in den Bereichen Auftragsannahme, Angebotserstellung, Projektplanung und -steuerung, Risiko-/Gefährdungsbeurteilung, Schwachstellenanalyse, Controlling
 - für die Nachhaltigkeit im gesamten Lebenszyklus eines Bauwerkes: Verknüpfen, Aufbereiten und Sichern von Daten für das Planen, Bauen, Nutzen und Betreiben von Bauwerken (zum Beispiel BIM, RFID-Systeme, ERP-Systeme für den Bausektor, Photogrammetrie, Laserscanning) ⁴
 - zur besseren Zusammenarbeit mit Zulieferern und Partnern sowie zur effizienten Zusammenarbeit in Projekten, um die Kooperation aller am Bau Beteiligten weiter zu verbessern. Spezifische Softwareprogramme sowie internet- bzw. cloudbasiertes Projekt- oder Planungsmanagement führen zu einer die Effizienz steigernden Standardisierung von Abläufen und Informations- bzw. Kommunikationswegen.

⁴ RFID: Radio Frequency Identification (Identifizierung / Erkennung auf Basis elektro-magnetischer Wellen); ERP: Enterprise Resource Planning (ein ERP-System unterstützt alle in einem Unternehmen ablaufenden Geschäftsprozesse und umfasst beispielsweise Module für Beschaffung, Produktion, Vertrieb, Anlagenwirtschaft, Personalwesen sowie Finanz- und Rechnungswesen, die über eine gemeinsame Datenbasis miteinander verknüpft werden).

Was ist das Besondere am Bauberuf? Warum macht Arbeit am Bau zufrieden?

▶ **Solide Ausbildung mit vielen Entwicklungschancen absolvieren:**

Die betriebliche sowie überbetriebliche Ausbildung am Bau ist qualitativ hochwertig und wird von den Auszubildenden grundsätzlich positiv bewertet.⁵ Mit zahlreichen zusätzlichen Qualifizierungsmöglichkeiten sichert sie auch zukünftig ihre Beschäftigungsfähigkeit.

▶ **Jeden Arbeitsgang selbst gestalten:**

Am Bau ist keine Arbeit wie die andere. Sie lassen sich immer wieder neue Lösungen einfallen und arbeiten hierbei mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung, Flexibilität und Kreativität.

▶ **Unikate schaffen:**

Jedes Bauwerk ist etwas ganz Neues und Einzigartiges.

▶ **Im Freien arbeiten:**

Sie arbeiten oftmals an der frischen Luft und in der Natur.

▶ **Arbeit mit den Händen und mit dem Kopf:**

Die Arbeit fordert und trainiert Körper und Kopf gleichermaßen. Sie bleiben beweglich, da Sie sich körperlich betätigen und aktiv mitdenken. Das spart auch die Kosten für ein Fitnessstudio.

▶ **Erfolge der Arbeit sind direkt sichtbar:**

In kaum einem anderen Beruf ist die eigene Leistung so unmittelbar zu erkennen. Das erzeugt eine hohe Zufriedenheit, wie es sie nur in wenigen anderen Berufen gibt.

▶ **Stolz, an der Gestaltung des baulichen Umfeldes beteiligt zu sein:**

Die Bauwerke, die Sie mit errichtet haben, sind dauerhafter Bestandteil der Umwelt in ihrer Stadt und Region. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag für die städtische und gesellschaftliche Entwicklung.

▶ **Das Erlernte kann auch privat angewendet werden:**

In kaum einem anderen Beruf lernen Sie so viele Fertigkeiten, die Sie für sich persönlich nutzen können.

▶ **Das fertige Bauwerk bleibt auf Dauer bestehen:**

Ihre Arbeitsergebnisse haben eine lange Lebensdauer und Sie können ihre Bauwerke noch Ihren Enkeln zeigen.

▶ **Bauen ist eine Leistung für den Menschen. Bauwerke bestimmen seine Lebensumwelt:**

Mit Ihrer Arbeit erschaffen Sie Bauwerke, die einen hohen Nutzen für die Menschen haben, weil diese – oftmals für ihr ganzes Leben – darin wohnen und arbeiten oder ihre Wege vereinfachen. Sei es das Haus in dem sie leben bzw. arbeiten, die Brücke mit deren Hilfe sie über den Fluss kommen oder das Stadion in dem sie die nächste Sportveranstaltung besuchen.

▶ **Hohe Ausbildungsvergütung:**

Auszubildende erhalten in vielen Bauberufen eine der höchsten Ausbildungsvergütungen und weitere interessante Zusatzleistungen. Unternehmen erhalten eine Erstattung von Ausbildungskosten von der SOKA-BAU oder anderen Sonderkassen. Daneben gibt es zusätzliche Fördermöglichkeiten, z. B. zur Berufsvorbereitung.⁶



► **Sichere Zukunftsperspektiven:**

In der Baubranche ist die Übernahmequote nach der Ausbildung hoch. Gebaut, renoviert und saniert wird immer. Gute Fachkräfte werden also ständig gesucht. Die Bauwirtschaft bietet vielfältige Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten: vom Facharbeiter zum Vorarbeiter, vom Vorarbeiter zum Werkpolier, vom Facharbeiter zum Bauingenieur und/oder zum eigenen Unternehmen. Auch ein Studium zum Bauingenieur ist aufbauend auf einer soliden Ausbildung eine Option. Die am Bau Beschäftigten bewerten ihre zukünftige Arbeitsplatzsicherheit zu über 50 % als hoch bis sehr hoch!⁷

► **Bauen ist Teamwork:**

Die Zusammenarbeit im Team wird groß geschrieben – man arbeitet beim Bauen „Hand-in-Hand“. Zwei Besonderheiten sind hierbei die Kooperation verschiedener Gewerke bzw. Spezialisten sowie die Zusammenarbeit mit dem Bauherrn und/oder seinem Architekten.

► **Hohe soziale Standards:**

Arbeitnehmer profitieren von den tariflichen Regelungen (z. B. einem tariflichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen) und den Sozialkassenverfahren (z. B. einer branchenweiten betrieblichen Altersversorgung, die auch für Azubis gilt).

► **Bauen ist Umweltschutz:**

Bauberufe leisten einen hohen Beitrag zum Umweltschutz – zum Beispiel durch energieeffizientes Bauen, den Einsatz umweltverträglicher Baustoffe und Bauprodukte sowie eine verbesserte Ver- und Entsorgungsinfrastruktur und optimierten Lärmschutz.

Weiterlesen unter:

- 5 SOKA-BAU/FRANKFURT BUSINESS MEDIA (2017): Ausbildung als Zukunft der Bauwirtschaft, Die Ausbildungsbetriebe überzeugen die Azubis am meisten.
- 6 www.soka-bau.de/arbeitgeber/leistungen/berufsausbildung/
www.soka-dach.de/leistungen/ausbildung-berufsbildung/
www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-ausbildung
www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildungsfoerderung/foerderung-jugendliche.html
- 7 SOKA-Bau/Personalwerk (2014): Studie zur Attraktivität der Baubranche.

2. Praxisschritt: Aktiv auf verschiedene Bewerbergruppen und potenzielle Fachkräfte zugehen

Bevor Sie gezielt auf Bewerber zugehen, müssen Sie im eigenen Unternehmen aktiv werden!

Stellen Sie sicher, dass Sie wissen, wen genau Sie für welche Stelle suchen und welche Anforderungen von Ihnen an die Bewerber gestellt werden:

- ▶ Formulieren Sie Arbeitsplatzbeschreibungen für die zu besetzenden Stellen.
- ▶ Erstellen Sie – auf Basis der Stellenbeschreibung – ein genaues Anforderungsprofil (Suchprofil) für Ihre Bewerbersuche.
- ▶ Seien Sie dabei auch offen für bislang von Ihnen nicht angesprochene Zielgruppen (z. B. Frauen, Studienabbrecher und Quereinsteigerinnen, Ausbildungsabbrecher sowie Umschüler und Umschülerinnen aus anderen Berufen, Ältere, Migranten und Geflüchtete; vgl. hierzu auch Praxisschritt 3).
- ▶ Rechnen Sie mit Vorbehalten gegenüber Bauberufen, z. B. bei den Eltern von Jugendlichen oder Freunden. Zeigen Sie anhand von Beispielen und Referenzen die Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit Ihres Betriebes sowie die vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten. Bevor Sie gezielt auf die Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern gehen, müssen Sie im eigenen Unternehmen aktiv werden!

Die Zeiten haben sich geändert: Für die erfolgreiche Ansprache von Bewerbern sind Kreativität, Engagement, das Beschreiten neuer Wege sowie zielgruppengerechte Kommunikationsformen und ein Mehr an Zusammenarbeit gefragt.

Organisieren Sie Möglichkeiten zum Kennenlernen Ihres Betriebes:

- ▶ Ein „Tag der offenen Tür“ ist ideal, um mit jungen Menschen und deren Familien in Kontakt zu kommen. Auch die eigenen Beschäftigten mit ihren Familien sollten hierbei einbezogen werden, um das wertschätzende, familiäre Miteinander in Ihrem Betrieb zu verdeutlichen.
- ▶ Sorgen Sie dafür, dass Ihr Unternehmen sichtbar ist: Zeigen Sie Ihre Professionalität und Attraktivität jeden Tag auf Baustellen, bei Fahrten sowie bei der Kundschaft, z. B. mit Bautafeln, Bannern, Firmenfahrzeugen und Baumaschinen, Homepage, Firmen-Logo.
- ▶ Machen Sie mit Referenzen zu erfolgreich durchgeführten Projekten die Leistungsfähigkeit sowie Zuverlässigkeit Ihres Betriebes sichtbar und nachvollziehbar. Gewinnen Sie überzeugende Personen aus Ihrer Kundschaft und Belegschaft für Statements in diesen Projektdarstellungen.

Arbeiten Sie mit Schulen zusammen:

- ▶ Nehmen Sie Kontakt mit Schulen auf und bieten Sie an, Jugendlichen Ihren Bauberuf im Unterricht oder auf besonderen Veranstaltungen zur Berufsorientierung sowie im Rahmen von Praktika vorzustellen.
- ▶ Berücksichtigen Sie hierbei die zahlreichen Unterstützungsangebote der Innungen, Verbände und Bildungszentren wie Präsentationsmittel, Informationsmaterialien, Muster-Schulstunden für den berufskundlichen Unterricht sowie zur kompletten Gestaltung und Durchführung von Unterrichtsstunden durch Jugendbeauftragte.
- ▶ Auch das Angebot, Bewerbungsgespräche zu üben, wird gerne angenommen. Es zeigt, dass Sie Schülern wie Schülerinnen offen gegenüber treten und interessiert an jungen Menschen sind.
- ▶ Bieten Sie dabei für Jugendliche möglichst viel zum „Selbermachen“ an (wie Musterdach decken, Wand mauern – dabei auch Fachkräfte ein paar Tricks vorführen lassen) und verweisen Sie auf weitere Angebote (bspw. Girls- sowie Boys-Day).
- ▶ Bereiten Sie die Schulbesuche sorgfältig vor und überlegen Sie genau, welche zentralen Inhalte und Erfahrungen Sie den Jugendlichen vermitteln wollen. Berücksichtigen Sie dabei auch verbreitete Vorurteile gegenüber Bauberufen (körperlich schwere Arbeit, Witterungseinflüsse, mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie, geringe Karriere-möglichkeiten, geringer Technikeinsatz) und überlegen sich überzeugende Antworten auf mögliche kritische Fragen.
- ▶ Motivieren Sie Auszubildende oder jüngere Fachkräfte Ihres Betriebes, im Rahmen dieser Veranstaltungen ihre Erfahrungen im Beruf, während der Ausbildung und im Betrieb mit eigenen Worten zu schildern.

- ▶ Zeigen Sie bei Ihrem Besuch den Jugendlichen Bilder oder Filme von konkreten Arbeitssituationen und verdeutlichen Sie ihnen den Weg vom Bauplan zum fertigen Bauobjekt. Verdeutlichen Sie, dass in Ihrem Unternehmen interessante Bauprojekte verwirklicht werden, die einen hohen Wert für Menschen und Umwelt haben (vgl. hierzu nochmals die Argumente auf Seite 12 „Was ist das Besondere am Bauberuf? Warum macht Arbeit am Bau zufrieden?“).

Praktikantinnen und Praktikanten gewinnen, um junge Menschen im Rahmen ihrer Berufsorientierung an die Branche heranzuführen (70 % der Auszubildenden am Bau haben Praktika gemacht, bevor sie mit der Ausbildung begonnen haben):

- ▶ Bieten Sie interessante und zeitgemäße Formen des Praktikums an, wie Baujob-Casting (Praktika in den Sommerferien). Arbeiten Sie hierbei mit den örtlichen Ausbildungszentren der Bauwirtschaft zusammen und nutzen Sie deren vielfältige Beratungs- und Unterstützungsangebote.
- ▶ Erstellen Sie Flyer oder Infoblätter, in denen die Vorteile und Möglichkeiten eines Praktikums in Ihrem Betrieb vorgestellt werden – nutzen Sie hierzu Vorlagen, Praxishilfen und Flyer der Offensive Gutes Bauen (OGB) sowie der Bau-Verbände, Kammern und Innungen. Nutzen Sie Praktikumsbörsen.
- ▶ Fordern Sie Ihre Beschäftigten auf, in ihrem Bekanntenkreis mögliche Bewerber anzusprechen und auf die Möglichkeiten Ihres Unternehmens hinzuweisen.
- ▶ Wenden Sie sich an Schulleitungen, Lehrer und/oder Elternvertretungen, um an Schulen Praktikumsplätze anzubieten.
- ▶ Nutzen Sie auch Ihre Kontakte zu Vereinen, der Kirchengemeinde und anderen örtlichen Institutionen, um auf Ihre (Praktikums-) Angebote aufmerksam zu machen.

Praktikanteneinsatz sorgfältig vorbereiten:

- ▶ Überlegen Sie sich genau, was Praktikanten und Praktikantinnen in Ihrem Unternehmen alles machen bzw. ausprobieren können, damit das Praktikum für sie interessant und damit auch für Sie ein Erfolg wird.
- ▶ Sehen Sie unterschiedliche Einsatzbereiche vor und veranschaulichen Sie möglichst umfassend das vollständige Aufgaben- und Leistungsspektrum Ihres Betriebes.
- ▶ Benennen Sie jemanden in Ihrer Belegschaft oder in Ihrem Team, der Interesse hat sich als Pate oder Patin um die Praktikanten zu kümmern und der ihnen als kompetente und geduldige Ansprechperson während des Praktikums zur Verfügung steht.

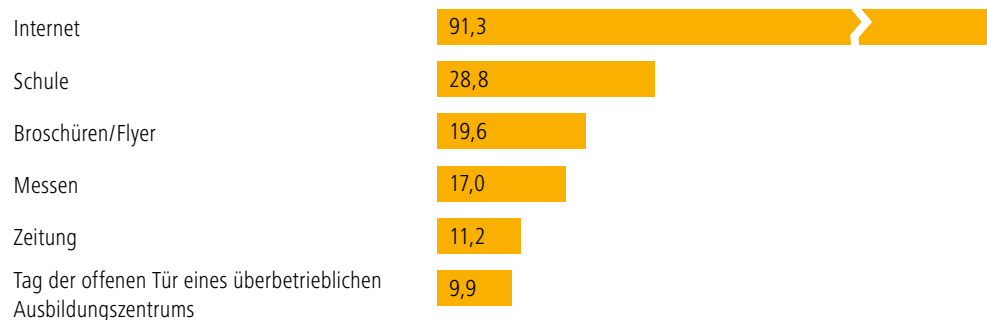
Homepage und Internet für die gezielte Ansprache von Bewerbern nutzen:

Junge Menschen nutzen in erster Linie Online-Quellen für ihre Berufsinformation. Seien Sie dort präsent (vgl. Abbildung 6).

- ▶ Stellen Sie Ihren Betrieb auf einer eigenen Homepage als Ausbildungsbetrieb vor (zumindest: „Wir bilden aus“), beschreiben Sie kurz die Ausbildungsmöglichkeiten und benennen Sie eine zuständige und erreichbare Kontaktperson.
- ▶ Stellen Sie die Ausbildungsqualität in Ihrem Betrieb dar (vgl. Praxisschritt 4). Nutzen Sie zur Gestaltung Ihres Internetauftritts auch Materialien Ihrer Innung/Ihres Fachverbandes.
- ▶ Präsentieren Sie Ihr Unternehmen auf den Online-Praktikumsbörsen der Innungen und Verbände.
- ▶ Prüfen Sie, inwieweit Sie Facebook, Twitter oder andere Möglichkeiten der sozialen Medien (Social Media) für die Ansprache von jungen Menschen nutzen können. Hierbei ist es besonders wichtig, kurze Antwortzeiten auf Anfragen sicher zu stellen. Fragen Sie Ihre Auszubildenden oder jüngere Mitarbeiter, ob sie Interesse haben, den entsprechenden Auftritt Ihres Betriebes mit zu gestalten und zu betreuen.

Azubis nutzen in erster Linie Onlinequellen für die Berufsinformation

Vorab zur Information über den Ausbildungsberuf genutzte Medien und Maßnahmen;
in % aller befragten Azubis *



* Mehrfachnennungen möglich

Quelle: SOKA-BAU, F.A.Z.-Institut

3. Praxisschritt: Neue Personengruppen aktivieren

Was können Sie tun?

Beschäftigte werben Beschäftigte

- ▶ Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter – als authentische und glaubwürdige Botschafter und Botschafterinnen – für Ihren Betrieb zu werben:
 - im Bekanntenkreis,
 - in Vereinen und
 - beim ehrenamtlichen Engagement.
- ▶ Überlegen Sie gemeinsam mit Ihren Beschäftigten, wie man hierbei am besten vorgeht und mit welchen Argumenten die Zielgruppe angesprochen werden kann. Werten Sie gemeinsam mit Ihrem Personal die Erfahrungen aus.
- ▶ Geben Sie den Mitarbeitern zielgruppenspezifisches Informationsmaterial (Flyer, Infoblätter) über Ihren Betrieb an die Hand.
- ▶ Bieten Sie bei erfolgreicher Anwerbung eines neuen Mitarbeiters oder einer Auszubildenden eine attraktive Prämie in angemessener Höhe an (z. B. Gutschein von Online-Shops, Tankgutschein).

Regionale Veranstaltungen und Messen nutzen

- ▶ Nutzen Sie regionale Veranstaltungen, Feste, Messen usw., um aktiv für Praktika zu werben und um Auszubildende sowie Fachkräfte gezielt anzusprechen – zum Beispiel durch Infostände, Verteilung von Informationsmaterial, Sponsoring, Tag der offenen Tür.

- ▶ Nutzen Sie Veranstaltungen von Berufsförderungswerken und Ausbildungszentren und Unterstützungsangebote der Agentur für Arbeit, Innung, Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer sowie der Fachverbände.

Frauen für Bauberufe gewinnen

- ▶ Motivieren Sie gezielt Frauen für eine Ausbildung bzw. Tätigkeit in Ihrem Betrieb.
- ▶ Bei der gezielten Ansprache weiblicher Nachwuchskräfte in technischen Berufen unterstützt Sie z. B. die „MINTtoolbox“⁸ unter www.minttoolbox.de.⁹

Personen mit Migrationshintergrund gezielt ansprechen

- ▶ Bieten Sie gezielte Maßnahmen im Betrieb zur Eingliederung von Migranten an, da die Arbeitslosenquote bei dieser Personengruppe immer noch überdurchschnittlich hoch ist.
- ▶ Nutzen Sie Förderprogramme zur Sprachförderung, beruflichen Qualifizierung und Integration von Migranten wie z. B. das bundesweite Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) des BMAS www.netzwerk-iq.de mit seinen regionalen Netzwerken unter www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/landesnetzwerke.html.¹⁰

⁸ MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik.

⁹ In der Handlungsempfehlung der RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum „Potentiale von Frauen für die Bauwirtschaft erschließen und nutzen“ sind weitere Tipps aufgeführt, mehr Frauen für Bauberufe zu gewinnen. Hier werden auch Vorbildfrauen aus der Branche vorgestellt. Online wird das Angebot durch Checklisten ergänzt (vgl. www.frauenambau.de).

¹⁰ Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) arbeitet seit 2005 an der Zielsetzung, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Im Vordergrund steht hierbei das Interesse, dass im Ausland erworbene Berufsabschlüsse – unabhängig vom Aufenthaltstitel der Person – häufiger in eine bildungsadäquate Beschäftigung münden.

Flüchtlinge integrieren

- ▶ Sprechen Sie die Agentur für Arbeit, Jobcenter, Bildungsträger, Willkommenslotsen an, um Kontakt zu Bewerbern zu bekommen und Förderungen nutzen zu können.
- ▶ Weiterführende Informationen und Handlungsempfehlungen zum Thema finden Sie unter www.kofa.de.
- ▶ Bieten Sie hierzu (Schnupper-) Praktika, Einstiegsqualifizierungen, Ausbildung oder Hilfstätigkeiten an.

Menschen mit speziellen Verpflichtungen einbinden (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen)

- ▶ Ermöglichen Sie im Rahmen bestehender tarifvertraglicher Regelungen flexible Arbeitszeitmodelle – wie z. B. Teilzeit, Arbeitszeitkonten, Jobsharing (zwei Arbeitskräfte teilen sich eine Stelle). Weiterführende Hilfestellung zu Maßnahmen der Arbeitszeitgestaltung bietet das Instrument „Arbeitszeitbox“ unter www.arbeitszeitbox.de sowie die Potenzialanalyse „Arbeitszeit“ unter www.inqa-arbeitszeit.de/check-arbeitszeit/daten/mittelstand/index.htm.

Langzeitarbeitslose, Menschen ohne Ausbildungsabschluss und Abbrecher ansprechen

- ▶ Bieten Sie Langzeitarbeitslosen, Menschen ohne Ausbildungsabschluss und (Ausbildungs-) Abbrechern eine neue Perspektive. Planen Sie eine Eingewöhnungszeit ein, in der diese an eine geregelte Arbeit am Bau herangeführt werden (zum Beispiel Pünktlichkeit, höfliches und kompetentes Auftreten gegenüber Kunden). Fragen Sie nach entsprechenden Unterstützungsangeboten beim regionalen Jobcenter der Bundesagentur für Arbeit.
- ▶ Benennen Sie einen Paten oder eine Patin, der oder die diese Personen persönlich betreut und intensiv begleitet.

Zukünftige Führungskräfte fördern und qualifizieren

- ▶ Bearbeiten Sie im Rahmen einer Selbstbewertung die Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“ unter www.check-betriebliche-bildung.de. Die Analyse zeigt Ihnen systematisch auf, wie Sie die Lernbereitschaft in Ihrem Betrieb fördern und welche Möglichkeiten der betrieblichen (Weiter-) Bildung Sie hierfür gezielt einsetzen können.
- ▶ Nutzen Sie die Angebote zum dualen Studium (Facharbeiterausbildung parallel zum Bauingenieurstudium) – weiterführende Informationen hierzu finden Sie u. a. beim Bauindustrieverband unter www.dualstudieren.de und den Baugewerblichen Verbänden.
- ▶ Beteiligen Sie sich finanziell an Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte (zum Beispiel Techniker- oder Meisterausbildung sowie Studium).
- ▶ Nutzen Sie finanzielle Unterstützungen (z. B. „Bildungsschecks“) für gezielte Weiterbildungsmaßnahmen – Informationen hierzu erhalten Sie bei der IHK oder HWK.

Werbung im Ausland und Rekrutierung ausländischer Fachkräfte

- ▶ Besuchen Sie Personal- oder Fachmessen insbesondere in Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit.
- ▶ Informieren Sie sich gezielt in internationalen Internetforen.
- ▶ Schalten Sie Anzeigen in ausländischen Medien.
- ▶ Bieten Sie Sprachkurse an, helfen Sie bei der Wohnungssuche und planen Sie eine Eingewöhnungszeit ein.
- ▶ Beteiligen Sie sich an Aktivitäten Ihrer Kammer, Ihres Fachverbandes oder regionaler überbetrieblicher Ausbildungszentren zur Anwerbung von Fachkräften und Auszubildenden im Ausland.

- ▶ Informationsangebote über Fachpersonal im Ausland finden Sie unter:
 - **www.make-it-in-germany.com**
(Fachkräfte-Offensive des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie)
 - **www.zav.de**
(Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit–ZAV)
 - **www.ec.europa.eu/eures/public/de/homepage**
(EURES – europäisches Portal zur beruflichen Mobilität)
 - **www.thejobofmylife.de**
(Portal der Bundesagentur für Arbeit zum Förderprogramm Mobi-Pro-EU)
 - **www.erasmusplus.de**
(Portal mit Informationen über Förderprogramme).

4. Praxisschritt: Attraktivität der Ausbildung in Ihrem Betrieb verdeutlichen

Was können Sie tun?

Stellen Sie wichtige Qualitätsmerkmale und Besonderheiten der Ausbildung in Ihrem Betrieb heraus:

- ▶ Pflegen Sie Ihr Image! Wer bekannt ist als solider Ausbildungsbetrieb, guter Arbeitgeber und zuverlässiger Dienstleister ist bei Bewerbern (und Kunden) positiv „auf dem Schirm“.
- ▶ Betonen Sie, dass Sie Wert auf individuelle Betreuung und wertschätzenden Umgang legen, in dem Sie z. B. Paten oder Patinnen für die Auszubildenden benennen.
- ▶ Organisieren Sie interessante Projekte, damit Ihre Auszubildenden eigenständiges Arbeiten lernen – dies auch gemeinsam mit den Auszubildenden anderer Betriebe oder im Rahmen bestehender Handwerkskooperationen. Blicken Sie – gemeinsam mit Ihren Auszubildenden – über den eigenen gewerkespezifischen Tellerrand hinaus.
- ▶ Wenn Ihr Betrieb alleine keine vollständige Ausbildung anbieten kann, muss dies kein Nachteil sein: gerade eine Verbundausbildung mit anderen Betrieben bietet besonderen Abwechslungsreichtum, vielfältige Eindrücke und spezielle Erfahrungen.
- ▶ Nutzen Sie die zahlreichen Unterstützungsangebote und Förderprogramme für die Verbundausbildung und Ausbildungskooperation. Informationen erhalten Sie bei Ihrer HWK oder IHK.

Die Konkurrenz um Bewerber wird zunehmend größer – setzen Sie sich mit attraktiven Ausbildungsinhalten und systematischen Unterstützungsangeboten für Ihre Auszubildenden von anderen Betrieben ab.

- ▶ Bieten Sie im Rahmen der Berufsausbildung auch Auslandspraktika an. Sprechen Sie Ihre(n) Innung/Fachverband auf Angebote und Fördermöglichkeiten an.
- ▶ Bieten Sie einen Zuschuss zum Führerschein – z. B. für den zusätzlichen Erwerb des Anhängerführerscheins.

Besondere Einstiegshilfen anbieten:

- ▶ Bieten Sie gemeinsam mit anderen Betrieben Eingewöhnungskurse für neue Mitarbeiter an.
- ▶ Unterstützen Sie die Jugendlichen bei Behördengängen, bei der Wohnungssuche sowie weiteren Aktivitäten.
- ▶ Nutzen Sie spezielle Förderprogramme zur Berufsvorbereitung von Jugendlichen wie sie z. B. von der Agentur für Arbeit oder der SOKA BAU angeboten werden – zum Beispiel EQ-Berufsstart Bau (EQ = Einstiegsqualifizierung).

Ausbildung im Betrieb gut vorbereiten und erfolgreich gestalten:

- ▶ Erstellen Sie einen detaillierten betrieblichen Ausbildungsplan.
- ▶ Planen Sie eine Probezeit ein.
- ▶ Kooperieren Sie mit dem zuständigen Ausbildungszentrum und der Berufsschule.
- ▶ Benennen Sie Ausbilder sowie direkte Vorgesetzte der Auszubildenden und bieten Sie diesem Personenkreis weitere Unterstützung an
- ▶ Noten sagen nicht alles! Gehen Sie von Ihren Anforderungen aus und testen Sie, ob die Bewerber diese erfüllen können. So finden Sie versteckte Talente.
- ▶ Vereinbaren Sie konkrete und verständliche Lernziele. Formulieren Sie klare Arbeits- und Lernaufträge und bereiten Sie diese ausbildungsgerecht vor.
- ▶ Überprüfen Sie regelmäßig die Lernergebnisse Ihrer Auszubildenden und besprechen Sie diese gemeinsam.
- ▶ Nutzen Sie weitere – oftmals kostenfreie – Angebote der Ausbildungszentren wie z. B. kostenfreier Nachhilfeunterricht („Intensivierungsunterricht“) zur Vertiefung des Lehrstoffes in Theorie und Praxis.
- ▶ Organisieren Sie einen regelmäßigen Austausch mit den Auszubildenden zu weiteren Themen.
- ▶ Versuchen Sie, Konflikte früh zu erkennen und gemeinsam zu besprechen.

Gewährleisten Sie eine individuelle Förderung während der gesamten Ausbildung:

- ▶ Betonen Sie die individuelle Förderung und gezielte fachliche Unterstützung Ihrer Auszubildenden durch die enge Zusammenarbeit mit den Berufsschulen sowie den überbetrieblichen Ausbildungszentren.
- ▶ Nutzen Sie spezielle Förderprogramme der überbetrieblichen Ausbildungszentren.
- ▶ Unterstützen Sie Ihre Auszubildenden bei der Prüfungsvorbereitung, z. B. in Kooperation mit anderen Betrieben oder den Berufsschulen.
- ▶ Ermöglichen Sie den Erwerb zusätzlicher Qualifikationen schon im Rahmen der Ausbildung und nutzen Sie dazu die Angebote der Berufsschulen (z. B. zum Erwerb von Schulabschlüssen) sowie der Ausbildungszentren (zusätzliche Befähigungsscheine und berufliche (Zusatz-) Qualifikationen).
- ▶ Nutzen Sie spezielle Förderprogramme der überbetrieblichen Ausbildungszentren.
- ▶ Unterstützen Sie Ihre Auszubildenden bei der Prüfungsvorbereitung, z. B. in Kooperation mit anderen Betrieben oder den Berufsschulen.
- ▶ Ermöglichen Sie den Erwerb zusätzlicher Qualifikationen schon im Rahmen der Ausbildung und nutzen Sie dazu die Angebote der Berufsschulen (z. B. zum Erwerb von Schulabschlüssen) sowie der Ausbildungszentren (zusätzliche Befähigungsscheine und berufliche (Zusatz-) Qualifikationen).

Viele weitere Tipps, Checklisten und gute (Praxis-) Beispiele für die erfolgreiche Azubisuche finden Sie im Workbook der RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum „Azubimarketing für Unternehmen der Bauwirtschaft“ unter <http://rkw.link/azubimappebau>.

5. Praxisschritt: Arbeiten Sie an Ihrer Arbeitgeber- attraktivität

Was können Sie tun?

Motivierende Arbeitsbedingungen verwirklichen:

- ▶ Behandeln Sie Ihre Beschäftigten fair und wertschätzend.
 - ▶ Greifen Sie die Ideen Ihrer Beschäftigten auf und übertragen Sie ihnen Verantwortung.
 - ▶ Optimieren Sie Ihre Arbeitsabläufe so, dass die Mitarbeiter produktiv, sicher und motiviert arbeiten können – zum Beispiel systematische Arbeitsvorbereitung und ergonomische Arbeitsmittel. Die Praxishilfe „Gutes Bauen – der Unternehmenscheck“ unter www.offensive-gutes-bauen.de/check-gutes-bauen/daten/mittelstand/index.htm zeigt Ihnen, wo in Ihrem Unternehmen in diesen Bereichen noch Potenziale und Verbesserungsmöglichkeiten liegen und wie Sie diese realisieren können.
 - ▶ Entwickeln Sie Ihren betrieblichen Standard für professionelles Arbeiten auf den Baustellen (z. B. für Geräte und Maschinen, Baustelleneinrichtung, Sanitäreinrichtungen, staubarmes Arbeiten; Hygiene, Sauberkeit und Ordnung auf der Baustelle).
 - ▶ Berücksichtigen Sie die persönlichen Lebensbedingungen Ihrer Beschäftigten: Bieten Sie flexible Arbeitszeiten an (hierzu die Potenzialanalyse „Arbeitszeit“ nutzen: www.inqa-arbeitszeit.de/check-arbeitszeit/daten/mittelstand/index.htm) und ermöglichen Sie die Wahrnehmung von Eltern- und Pflegezeiten. Organisieren Sie Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, gegebenenfalls mit anderen Betrieben gemeinsam (zumindest Listen von Einrichtungen und Ansprechpartnern anbieten).
- Im Baubereich bleibt aktuell nur rund ein Drittel der gelernten Facharbeiter dauerhaft in der Branche. Gestalten Sie daher attraktive Arbeitsbedingungen, fördern und unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und zeigen Sie ihnen persönliche Entwicklungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb auf. Wer als Arbeitgeber attraktiv ist, wirkt anziehend – für die aktuelle Belegschaft und neue Bewerber.
- ▶ Stellen Sie Ihre Arbeitsteams bewusst zusammen und berücksichtigen Sie die besonderen Fähigkeiten, Wünsche und Interessen der Mitarbeiter.
 - ▶ Sorgen Sie dafür, dass in den Arbeitsteams Verständnis für andere kulturelle und religiöse Gewohnheiten sowie Bräuche vorhanden ist. Bekämpfen Sie Vorurteile und klären Sie über besondere Ernährungsweisen, Kleidungsgewohnheiten, Andachtszeiten, religiöse und nationale Feiertage auf. Geben Sie Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre kulturellen und religiösen Gewohnheiten beizubehalten. Nutzen Sie dazu auch die Hinweise des INQA-Checks „Vielfaltsbewusster Betrieb“ unter www.inqa-check-diversity.de.
 - ▶ Feiern Sie gemeinsam betriebliche Erfolge und organisieren Sie Gemeinsamkeit – z. B. Betriebsausflüge, Betriebsfeste, Familientage, Betriebssport.

Bieten Sie individuelle Entwicklungsperspektiven für alle Beschäftigten:

- ▶ Führen Sie jährlich ein Gespräch mit jedem Beschäftigten über seine Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen. Vereinbaren Sie dazu konkrete Ziele und überprüfen Sie diese in den Folgegesprächen (Modell „Berufslaufbahngespräche“).
- ▶ Stellen Sie die besondere Perspektive in kleinen Betrieben dar (zum Beispiel Erlernen neuer Techniken, Kompetenzerweiterung, Weiterbildung, eigene Verantwortungsbereiche, ggf. auch die Möglichkeit einer Übernahme des Betriebes).
- ▶ Berücksichtigen Sie die individuellen Interessen der Beschäftigten (Lebenssituation, Vereinbarkeit von Beruf und Familie).
- ▶ Nutzen Sie die Angebote zur Qualifizierungsberatung der Bundesagentur für Arbeit (eine Leistung des regionalen Arbeitgeberservices) und – für Ihre Mitarbeiter – die Weiterbildungsangebote der Ausbildungszentren der Bauwirtschaft, Innungen, Kammern, Berufsgenossenschaften und Krankenkassen.
- ▶ Fördern Sie den kollegialen Austausch über eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen – zum Beispiel durch regelmäßige Teambesprechungen zu Verbesserungsmöglichkeiten oder Manöverkritik nach abgeschlossenen Projekten. Betonen Sie dabei Erfolge und loben Sie gute Vorschläge und Leistungen Ihrer Mitarbeiter.
- ▶ Organisieren Sie gezielt die Weitergabe von Wissen, Erfahrungen, Kniffen und Tricks, die Ihnen positiv auffallen, durch die jeweiligen Mitarbeiter an ihre Kollegen. Nutzen Sie die Arbeitsprozesse und die Zusammenarbeit „vor Ort“ für das gemeinsame Lernen und die Weitergabe von Wissen.
- ▶ Nutzen Sie die Informations- und Schulungsangebote der Innungen, Fachverbände und Bildungszentren zu neuen Baustoffen, Produkten und Arbeitsverfahren. Auch Hersteller und Fachhändler bieten hierzu oftmals Info-Veranstaltungen an – achten Sie hierbei auf hersteller- und produktneutrale Informationen.
- ▶ Planen Sie Zeit zum Erlernen neuer Arbeitsverfahren und Technologien ein – nutzen Sie dazu gezielt auftragsschwache Zeiten.

Zusätzliche Anreize bieten:

- ▶ Bieten Sie Ihren Beschäftigten – zu Ihrem Unternehmen und Ihrer Unternehmenskultur passende – zusätzliche Anreize wie zum Beispiel:
 - Erfolgsbeteiligung am Betriebsergebnis, Umsatzbeteiligungen sowie Teamprämien,
 - Prämien für Verbesserungsvorschläge,
 - Firmenbeteiligungen,
 - Sonderprämien, z. B. für besondere Leistungen (auch im Ehrenamt), den Erwerb zusätzlicher Qualifikationen sowie Jubiläen,
 - zusätzliche Sozialleistungen wie betriebliche Altersvorsorge, vergünstigte Versicherungen, betriebliche Gesundheitsförderung, gesunde Verpflegung, Zuschüsse zum Fitnessstudio, Raucherentwöhnung und Suchtprävention, Betriebssport, Organisation und Bezuschussung von Fahrgemeinschaften, Job-Ticket, Fahrtkostenerstattung, E-Bike für Mitarbeiter,
 - Nutzung von Arbeitsgeräten und Firmenfahrzeugen am Wochenende, Tankgutscheine, Firmenwagen,
 - Zuschüsse oder günstige Darlehen für besondere Ereignisse (z. B. Haushaltsgründung, Führerschein, persönliche Fortbildung, Hochzeit, Geburten),
 - sprechen Sie Ihren Steuerberater bzw. Steuerberaterin auf die Nutzung entsprechender Steuervorteile an.

6. Praxisschritt: Arbeiten Sie an Ihrer Außendarstellung

Heben Sie sich durch besondere Prozess- und Servicequalität von der Konkurrenz ab

- ▶ Erklären Sie dem Bauherrn die einzelnen Arbeitsschritte und stimmen Sie mit ihm Änderungen ab, bevor Sie diese durchführen. Klären Sie ihn dabei über möglicherweise nachteilige Folgen seiner Entscheidungen auf und beraten Sie ihn zu alternativen sowie zusätzlichen Bau- und Baudienstleistungen (z. B. Wartungsverträge).
- ▶ Achten Sie auf eine gute Arbeitsvorbereitung und berücksichtigen Sie hierbei die Interessen aller Betroffenen (z. B. sanitäre Einrichtungen, Staub- und Lärmvermeidung, Lagerung und Transport von Geräten und Materialien, Parkmöglichkeiten für Firmenfahrzeuge, Abfallentsorgung). Klären Sie Bauherren und betroffene Nachbarn über mögliche Beeinträchtigungen auf und erläutern Sie, was Sie zur Minimierung dieser Belastungen tun (z. B. durch Aufklärungsflyer mit Ihrem Firmenlogo und Ansprechpartnern für Rückfragen und Beschwerden).
- ▶ Qualifizieren Sie Ihre Beschäftigten im korrekten Umgang mit Ihren Auftraggebern und anderen Betroffenen – auch um Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden sowie Beanstandungen, Nachträge und Störungen korrekt zu dokumentieren und nachzufolgen. Nutzen Sie Seminarangebote Ihrer Kammern, Verbände und regionalen Ausbildungszentren.
- ▶ Erkundigen Sie sich bei Ihren Bauherren während der Ausführung aktiv und regelmäßig über deren Zufriedenheit und Verbesserungsvorschläge (z. B. im Rahmen von Baubesprechungen oder in wöchentlichen Telefonaten). Protokollieren Sie die Ergebnisse!

- ▶ Bitten Sie Ihre Bauherren, Ihnen für Ihre Leistungen nach Abschluss des Projektes eine Rückmeldung zu geben:
Womit waren sie besonders zufrieden? Womit waren sie nicht zufrieden? Nutzen Sie die Ergebnisse zur Optimierung Ihrer Geschäftsprozesse und zur erfolgreichen Außendarstellung!

Das Image sowie die Sichtbarkeit Ihres Betriebes sind zentrale Einflussfaktoren bei der Gewinnung und Bindung von (Neu-)Kunden und Beschäftigten. Daher ist es von großer Bedeutung, welches Bild Ihr Betrieb in der Öffentlichkeit abgibt und wie zufrieden Ihre Kunden mit Ihnen und Ihren Leistungen sind.

Arbeitgeberattraktivität – d. h. die persönliche und betriebliche Anziehungskraft – sowie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sind eng miteinander verknüpft, wenn es gilt, Fachkräfte zu finden und dauerhaft zu binden!

Achten Sie auf einen modernen und attraktiven Außenauftritt Ihres Betriebes und steigern Sie damit Ihre regionale Sichtbarkeit

- ▶ Zuverlässigkeit und Leistungsfähigkeit Ihres Betriebes sind maßgebend für Ihren Ruf bei Kunden und als guter Arbeitgeber. Demonstrieren Sie dies durch den Erwerb aussagekräftiger Qualitätssiegel (z. B. Meisterhaft, Bauen mit Innungsqualität).
- ▶ Stellen Sie sich als attraktives, modernes und innovatives Unternehmen in der Öffentlichkeit dar – z. B. durch ein professionell gestaltetes Logo, saubere und gepflegte Fahrzeuge, Baustellenschilder sowie einheitliche, funktionale, chic gestaltete und einheitliche Berufsbekleidung der Beschäftigten.
- ▶ Sorgen Sie für Sauberkeit und Ordnung auf Baustellen, dem Bauhof, in der Werkstatt und den Geschäftsräumen sowie den Fahrzeugen.
- ▶ Entwickeln Sie einen gut strukturierten und zeitgemäßen Internetauftritt, den Sie regelmäßig aktualisieren. Berichten Sie dort u. a. regelmäßig über aktuelle Trends, Bauverfahren und Baustoffe und nutzen Sie dazu Materialien von Fachverbänden und Herstellern.
- ▶ Stellen Sie dort auch erfolgreich durchgeführte Bauprojekte vor und lassen dabei Kunden und Mitarbeiter für sich sprechen.
- ▶ Schalten Sie – möglichst im Rahmen von Themenseiten und Fachbeilagen der regionalen Tageszeitungen und Anzeigenblätter – interessant gestaltete Anzeigen über Ihr Unternehmen um Aufmerksamkeit zu erzeugen.
- ▶ Präsentieren Sie Ihr Unternehmen auf regionalen Fachmessen und Gewerbeschauen – z. B. mit einem eigenen Messestand sowie Vorträgen im Rahmenprogramm.
- ▶ Werden Sie aktiv in Innungen und Verbänden.
- ▶ Engagieren Sie sich öffentlichkeitswirksam in sozialen Projekten und bei Vereinen in Ihrer Region (z. B. Sponsoring von Spielplätzen, Schulen, Pflegeeinrichtungen, Vereinen – auch durch Sachleistungen Ihres Betriebes).



**Fachkräftesicherung
als Einstieg**

Nutzen Sie das Thema Fachkräftesicherung für eine systematische Weiterentwicklung und Verbesserung Ihres Unternehmens

... und tragen Sie damit auch zum positiven Branchenimage sowie gleichzeitig zur Attraktivität der gesamten Bauwirtschaft bei

Gutes Bauen: Unternehmenscheck nutzen

Das wichtigste Instrument für Bauunternehmen und Handwerksbetriebe ist der Gutes Bauen: Unternehmenscheck.

Der Unternehmenscheck beschreibt die gute Praxis erfolgreicher Unternehmen. In 2x5 Schritten behandelt er die zentralen Themen des betrieblichen Managements, der Unternehmenskultur und des Wertschöpfungsprozesses. Im Teil A wird die Organisation des Unternehmens dargestellt. Im Teil B die Organisation der Baustelle.



Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“ nutzen

In der Praxishilfe Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“ finden Sie vertiefende Anregungen und passgenaue Hilfestellungen zu zentralen Fragen der Fachkräftesicherung.

- ▶ Führung und lernförderliches Betriebsklima
- ▶ Lernen im Betrieb fördern
- ▶ Weiterbildung nutzen
- ▶ Ausbildungsbetrieb: Bedarf, Kosten, Nutzen und Eignung
- ▶ Auszubildende werben und einstellen
- ▶ Ausbildung gestalten
- ▶ Ausbildung Schritt für Schritt umsetzen
- ▶ Prüfung meistern und Übernahme klären

www.check-betriebliche-bildung.de



Ein thematischer Schnelleinstieg bietet Ihnen einen ersten Überblick zu den wichtigsten Themen in Ihrem Betrieb:

Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“ 7

Starthilfe: Mit welchem Thema der Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“ beginnen?

Ziel dieses Quick-Checks ist es herauszufinden, bei welchem der neun Themen der Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“ Sie vor allem Handlungsbedarf haben. Mit diesen Themen sollten Sie beginnen.

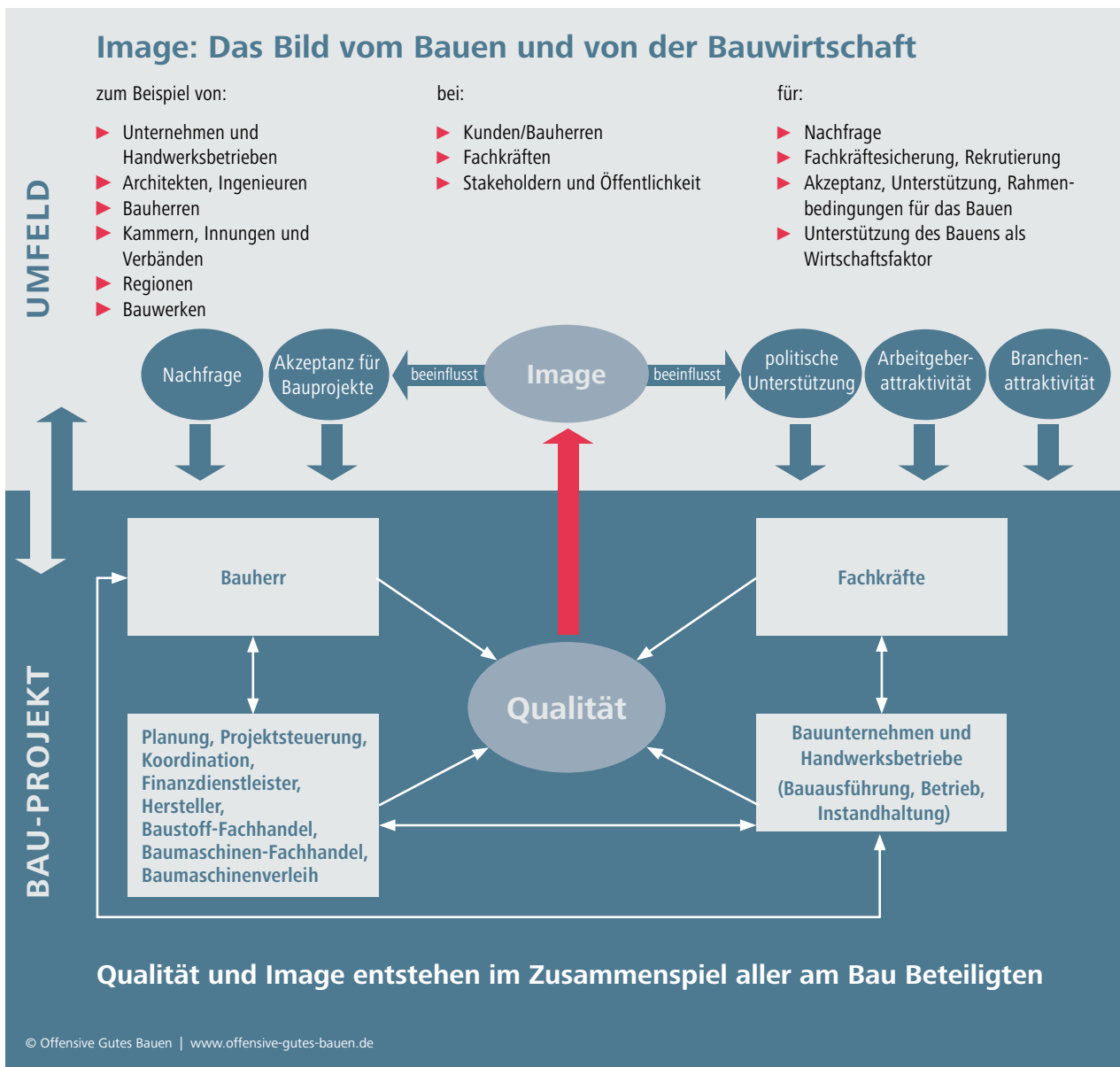
Nutzen Sie die Einstiegsfragen und bewerten Sie dann nach dem Ampelprinzip Ihren Handlungsbedarf. Je nach Bedarf können Sie dann die Potenzialanalyse wie einen Werkzeugkasten nutzen und direkt einen für Sie besonders relevanten Themenbereich entdecken.

Die neun Themen der Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“	Handlungsbedarf	Mit diesen Themen einsteigen
<div style="font-size: 8px; margin-bottom: 5px;"> ■ Zurzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf </div>		
▶ 1. Strategische Überlegungen Wir wissen, welche Kompetenzen wir benötigen, um unsere Unternehmensziele umzusetzen und am Markt erfolgreich zu sein. Wir prüfen hierfür die erforderlichen Kompetenzen im Unternehmen und haben Maßnahmen festgelegt.		<input type="checkbox"/>
▶ 2. Führung und lernförderliches Betriebsklima In unserem Unternehmen existiert ein lernförderliches Betriebsklima, weil Lernen und Weiterbildung mittel- und langfristig wichtige Voraussetzungen für unseren wirtschaftlichen Erfolg sind. Dies ist eine wesentliche Führungsaufgabe in unserem Unternehmen. Unsere Führungskräfte kümmern sich kontinuierlich um das Lernen im Betrieb und fördern die Lernbereitschaft einzelner Beschäftigter.		<input type="checkbox"/>
▶ 3. Lernen im Betrieb fördern Wir analysieren regelmäßig den Qualifizierungsbedarf unserer Beschäftigten und unterstützen das Lernen in Arbeitsprojekten, um immer auf dem neuesten Stand zu sein. Dabei nutzen wir geeignete Instrumente und Ansätze des arbeitsplatznahen Lernens.		<input type="checkbox"/>
▶ 4. Weiterbildungen nutzen Wir bieten unseren Beschäftigten bedarfsorientierte Weiterbildungen an, damit sie den Anforderungen unseres Betriebes gerecht werden. Wir nutzen hierfür passende Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten.		<input type="checkbox"/>
▶ 5. Ausbildungsbetrieb: Bedarf, Kosten, Nutzen und Eignung Wir kennen die Voraussetzungen, die man erfüllen muss, um Ausbildungsbetrieb zu werden, und wissen, in welchen Berufen wir ausbilden wollen.		<input type="checkbox"/>
▶ 6. Auszubildende werben und einstellen Unser Betrieb ist attraktiv für Auszubildende, und wir nutzen vielfältige Wege, um den für uns passenden Nachwuchs zu gewinnen.		<input type="checkbox"/>
▶ 7. Ausbildung gestalten Wir gestalten die Ausbildung planvoll und zielgerichtet, indem wir u. a. einen betrieblichen Ausbildungsplan entwickeln und mit Berufsschulen und Ausbildungszentren kooperieren. Wir unterstützen die Ausbilder/-innen und die Vorgesetzten der Auszubildenden und fördern die Eigenverantwortung unserer Auszubildenden.		<input type="checkbox"/>
▶ 8. Ausbildung Schritt für Schritt umsetzen Wir gehen in der Ausbildung systematisch und planvoll vor und bereiten jeden Ausbildungsabschnitt vor. Wir vereinbaren mit der/m Auszubildenden Lernziele, formulieren Arbeits- und Lernaufträge und besprechen Lernergebnisse. Wir kennen hierfür geeignete Hilfsmittel und nutzen sie.		<input type="checkbox"/>
▶ 9. Prüfung gemeinsam meistern und Übernahme klären Wir bereiten unsere Auszubildenden gezielt auf die anstehenden Prüfungen vor und unterstützen sie bei der individuellen Prüfungsvorbereitung. Wir kümmern uns rechtzeitig um die Perspektiven der Auszubildenden.		<input type="checkbox"/>

Die Angebote der Offensive Gutes Bauen

Die vorliegende Broschüre, die Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“ und der „Gutes Bauen: Unternehmenscheck“ sind nur Beispiele für die vielfältigen Aktivitäten des **Netzwerks Offensive Gutes Bauen**.

Das eigene Unternehmen gut aufstellen, Arbeitgeberattraktivität stärken und zu einem guten Branchenimage beitragen – die Qualitätswerkzeuge der Offensive Gutes Bauen verbinden diese Handlungsfelder und unterstützen Bauunternehmen und Handwerksbetriebe.



Qualität, Branchenimage, Arbeitgeberimage und Fachkräftesicherung beeinflussen und bedingen sich gegenseitig. Basis für Image und Fachkräftesicherung ist die erlebbare Qualität in den Bauprojekten. Gleichzeitig ist Qualität ohne qualifizierte und engagierte Fachkräfte oder ohne auf den gemeinsamen Werkerfolg ausgerichtete Zusammenarbeit nur schwer zu erreichen. Die folgende Abbildung 10 gibt einen Überblick zu Zusammenhängen zwischen Leistung, Wahrnehmbarkeit und Wahrnehmung:

Jeder am Bau Beteiligte kann mit seiner Arbeit bei jedem Auftrag zu Qualität, Projekterfolg und damit gleichzeitig zu einem positiven Image des Bauens beitragen.

Die Offensive Gutes Bauen hat dazu aufeinander abgestimmte Praxishilfen entwickelt. Die Praxishilfen geben einen prägnanten Überblick zu den wichtigsten Themen und ermöglichen einen einfachen Einstieg, um Schritt-für-Schritt das eigene Unternehmen und die eigenen Projekte weiterzuentwickeln. Die Selbstbewertung ist ein guter Ansatz, um die eigenen Stärken und Potenziale zu erkennen. Lösungsvorschläge helfen, für das eigene Unternehmen oder eigene Projekte passende Ziele und Maßnahmen zu entwickeln und Unterstützungs- und Beratungsangebote gezielt zu nutzen – systematisch, Schritt-für-Schritt, um das Tagesgeschäft und die Zukunft des Unternehmens gleichzeitig im Blick zu haben.

Zu vielen Themen gibt es vertiefende Praxishilfen, z. B. die hier vorgelegte Broschüre **„Fachkräfte gewinnen – Bauqualität sichern – Image stärken“**, die Potenzialanalyse **„Betriebliche Bildung“**, die Potenzialanalyse **„Arbeitszeit“** oder eine Praxishilfe, um die Themen des Unternehmenschecks in einem Businessplan darzustellen. **Gutes Bauen – Check für Bauherren** ist der Einstieg für Bauherren in die Welt des Bauens. Bauunternehmen und Handwerksbetriebe können diesen Check zum Beispiel bei der direkten Abstimmung von Leistungen nutzen.

Fachkräftesicherung selbst starten

Praxishilfen selbst nutzen, Checks durcharbeiten, Handlungsbedarf festlegen und priorisieren, Maßnahmen festlegen und Schritt-für-Schritt umsetzen sowie vertiefende Unterstützungsangebote nutzen.

Die Werkzeuge der Offensive

Gutes Bauen im Überblick

www.offensive-gutes-bauen.de/praxishilfen-und-unterstuetzung/

IMPRESSUM**Fachkräfte gewinnen – Bauqualität sichern – Image stärken**

Wie finde und binde ich gutes Personal für mein Bauunternehmen oder meinen Handwerksbetrieb?

Herausgeber

Initiative Neue Qualität der Arbeit
Geschäftsstelle
c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Nöldnerstraße 40–42
10317 Berlin

Telefon 030 51548-4000
Fax 030 51548-4743
E-Mail info@inqa.de
Internet www.inqa.de

Fachliche Beratung und Text

Die Broschüre wurde federführend von der Arbeitsgruppe „Qualität, Image und Bildung“ des regionalen Netzwerkes „Gutes Bauen in NRW“ bearbeitet. Beteiligt waren u. a. Vertreter des Bauindustrieverbandes NRW e. V., der Baugewerblichen Verbände, der SOKA-BAU, der Bildungszentren des Baugewerbes e. V. (BZB), des Berufsförderungswerkes der Bauindustrie NRW gGmbH, der nationalen Initiative „Offensive Gutes Bauen“.

Redaktion

Ute Gräske (INQA/BAuA)

Bildnachweis

Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW e.V., Düsseldorf

Gestaltung

eckedesign, Berlin

Druck

Druckerei Kettler, Bönen

ISBN

978-3-940506-36-8

2., grundlegend überarbeitete und erweiterte Auflage,
Januar 2019

Diese und weitere Publikationen erhalten Sie unter
www.inqa.de/publikationen.

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung
der Initiative Neue Qualität der Arbeit

