



BUNDESINNUNG
GERÜSTBAU

BUNDESVERBAND
GERÜSTBAU

Merkblatt

Fachkräftesicherung

im

Gerüstbauerhandwerk

Impressum

Herausgeber:

BUNDESINNUNG für das GERÜSTBAUer-Handwerk
Bundesverband Gerüstbau e. V.

Rösrather Str. 645, 51107 Köln

Telefon: 02 21/8 70 60 - 0, Fax: 02 21/8 70 60 - 90,

info@geruestbauhandwerk.de, www.geruestbauhandwerk.de

2. Auflage, 41. Kalenderwoche 2018

Stand Oktober 2018

Nachdruck – auch auszugsweise – nur nach vorheriger Genehmigung!



Merkblatt

„Fachkräftesicherung im Gerüstbauerhandwerk“

Vorbemerkung:

Die Fachkräftesicherung wird auch im Gerüstbauerhandwerk eines der wichtigsten Themen für die Zukunft sein. Denn im Zuge des demographischen Wandels ist es immer schwieriger, geeignete Lehrlinge oder Fachkräfte zu finden und diese zu binden. Um den Fachkräftenachwuchs zu sichern, kommt es künftig insbesondere darauf an, sämtliche Ausbildungspotenziale sowie alle Kanäle zur Nachwuchswerbung auszuschöpfen. Mit diesem Merkblatt sollen den Betrieben praktische Tipps für eine erfolgreiche Nachwuchswerbung und Fachkräftesicherung im Gerüstbauerhandwerk an die Hand gegeben werden.

I. Maßnahmen zur Nachwuchswerbung

Die Zeiten, in denen sich Schüler selbstständig bei den Betrieben beworben haben, sind leider vorbei. Jeder weiß, dass sich die Betriebe inzwischen mehr oder weniger bei den Schülern bewerben müssen und größere Bemühungen notwendig sind, um geeignete Auszubildende zu gewinnen. Hierfür können wir unter anderem folgende Instrumente empfehlen:

- Bieten Sie Praktikumsstellen und Ferienjobs für Schüler sowie sog. Lehrerpraktika an.
- Laden Sie zum Tag der offenen Tür ein und stellen Sie den Besuchern Ihren Betrieb vor.
- Knüpfen Sie Kontakt zu Schulen vor Ort und fragen Sie, ob Sie ihren Betrieb im Rahmen der Schulstunden oder eines Elternabends vorstellen oder sogar an Schulfesten teilnehmen können.
- Arbeiten Sie mit Berufsberatern zusammen und bieten eine Betriebserkundung an.
- Nehmen Sie an Ausbildungsmessen teil. Eine Übersicht der regionalen Messen finden Sie unter www.messen.de. Die Firma Wilhelm Layher GmbH & Co. KG bietet beispielsweise einen in Zusammenarbeit mit der Bundesinnung konzipierten Messestand aus Gerüstmaterial an, der ein Auftreten in professioneller Form ermöglicht.
- Nutzen Sie das Werbematerial aus unserer maßgeschneiderten Nachwuchskampagne, welche wir Ihnen kostenlos zusenden - wie zum Beispiel den Flyer zum Ausbildungsberuf oder die Displaycleaner für Smartphones. Zudem können die Druckvorlagen für die Gerüstpläne oder Poster in unserem Downloadbereich unter www.geruestbauhandwerk.de abgerufen werden. Dort finden Sie auch einen kurzen Film, der auf den Beruf Gerüstbauer/in neugierig macht und den Sie zur Werbung nutzen dürfen.

- Schalten Sie Anzeigen in Regional-, Schüler- oder Studentenzeitungen oder veröffentlichen Sie Artikel.
- Melden Sie uns und der Bundesagentur für Arbeit Ihre freien Ausbildungsplätze. Nutzen Sie aber auch den sog. Lehrstellenradar der Handwerkskammern. Der Lehrstellenradar ist ein neues Instrument zur Vermittlung von Ausbildungsplätzen im Handwerk. Mit Hilfe einer App für Smartphones kann mit wenigen Klicks bundesweit nach passenden Ausbildungsplätzen und Betrieben gesucht werden. Damit können Jugendliche gezielt nach Region und Interesse verfügbare Ausbildungsplätze abrufen.

Nähere Informationen finden Sie auf der Homepage **www.lehrstellen-radar.de** sowie bei Ihrer zuständigen Handwerkskammer. Die Eintragung in die App erfolgt ebenfalls über die Handwerkskammern.

- Gestalten Sie eine moderne Homepage mit einem Karriereteil und erstellen Sie eine Facebook-Seite.
- Schöpfen Sie alle Ausbildungs- und Beschäftigungspotenziale aus, indem Sie auch Frauen, potentielle Auszubildende aus dem Ausland, Studienabbrecher oder Flüchtlinge ansprechen (Informationen zur Beschäftigung von geflüchteten Menschen können Sie den mit Kurz-Info 01-2015 übersandten Merkblättern des ZDH und der Agentur für Arbeit entnehmen oder unter **www.zav.de** abrufen).

Informationen zur Kampagne, zu verfügbarem Werbematerial und allem, was mit der Ausbildung zu tun hat, erhalten Sie über die Geschäftsstelle bei Frau RA`in Laura Wegewitz, Tel: 02 21/8 70 60 0, l.wegewitz@geruestbauhandwerk.de.

II. Fachkräftebindung

Wenn ein Betrieb gute Fachkräfte gefunden hat, besteht die nächste Herausforderung darin, diese möglichst lange an den Betrieb zu binden. Hierzu bieten sich unter anderem folgende Möglichkeiten an:

- **Finanzielle Anreize**

Wichtig ist sicherlich, einen angemessenen Lohn zu zahlen. Es empfiehlt sich aber auch andere Vergütungsbestandteile zu nutzen wie zum Beispiel:

- **Betriebliche Altersvorsorge:**

Die Betriebliche Altersvorsorge kann bis zu einer bestimmten Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei angespart werden. Nutzen Sie den Tarifvertrag zur Gewährung einer tariflichen Zusatzrente im Gerüstbauerhandwerk. Hiermit wird eine Entgeltumwandlung des Arbeitslohnes über die Sozialkasse des Baugewerbes möglich, die bisher nur im übertariflichen Bereich zulässig war. Die Entgeltumwandlung kann nun individuell mit dem jeweiligen Arbeitnehmer vereinbart werden (vgl. auch Info-Mail vom 27. Juli 2015 mit dem Betreff „Tarifabschluss im Gerüstbauer-Handwerk“.). Den Tarifvertrag Tarifliche Zusatzrente sowie eine Übersicht der regionalen Ansprechpartner der Soka-Bau erhalten Sie über die Geschäftsstelle.

- **Prämien** für gute oder besondere Leistungen motivieren immer.

- Zudem sind auch **kleine Gesten** wie Nutzung von Firmenwagen, Überlassung von Mobiltelefonen oder Computern zur privaten Nutzung, Zuschuss zum Kita-Beitrag (steuer- und sozialversicherungsfrei) oder freies Obst und Getränke sehr beliebt bei Arbeitnehmern.

Bei Fragen zur betrieblichen Altersvorsorge oder den steuerlichen Rahmenbedingungen für Zusatzleistungen wenden Sie sich bitte in der Geschäftsstelle an Herrn Uerschels, Tel: 0221 – 870 60 0, g.uerschels@geruestbauhandwerk.de.

- **Gute Arbeitsbedingungen**

Es ist kein Geheimnis: Fachkräfte bleiben im Betrieb, wenn die Arbeitsbedingungen gut sind.

- Ermöglichen Sie daher gezielte **Weiterbildungsmöglichkeiten**. Hierzu können Sie insbesondere unsere Seminare zu den Themen Betriebswirtschaft, Technik, Recht und Ausbildung nutzen. Aber auch die Aufstiegsfortbildungen zum geprüften Gerüstbaukolonnenführer oder zum Gerüstbaumeister bieten sich je nach Begabung und Einsatzgebiet des jeweiligen Arbeitnehmers an.
- Zudem bietet die Sozialkasse zusammen mit den Ausbildungszentren folgende Fortbildungslehrgänge an:
 - Vorbereitungslehrgang für die Prüfung zum Gerüstbauer/zur Gerüstbauerin nach § 45 Abs. 2 BBiG (für langjährige Mitarbeiter im Gerüstbauer-Handwerk)
 - Fortbildung zum Geprüften Gerüstbau-Monteur
 - Fortbildung zum Geprüften Gerüstbau-Montageleiter
 - Fortbildung zum Geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer
 - Fortbildung nach der Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsbildung in der gewerblichen Wirtschaft für die Geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer (Ausbildereignungslehrgang)

Weitere Informationen finden Sie unter www.sokageruest.de.

- Bieten Sie Ihren Fachkräften **Herausforderungen**, an denen sie wachsen können, in dem Sie ihnen beispielsweise für einen bestimmten Aufgabenbereich Verantwortung übertragen oder sie in unterschiedlichen Projekten einsetzen.
- Verbessern Sie für **ältere Mitarbeiter** die Arbeitsbedingungen zum Beispiel durch verkürzte Arbeitszeiten, Reduzierung der körperlichen Belastung oder Schaffen von alternativen Einsatzmöglichkeiten.
- Sorgen Sie für ein **angenehmes Betriebsklima**, in dem Sie beispielsweise den Informationsaustausch pflegen, regelmäßig Mitarbeitergespräche führen, gute Leistungen loben und das Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb fördern.
- Schaffen Sie von Anfang an ein **Gesundheitsbewusstsein** bei Ihren Arbeitnehmern und schulen Sie Ihre Arbeitnehmer regelmäßig zu den Unfallverhütungsvorschriften und achten Sie auf die Einhaltung der Arbeitsschutzmaßnahmen.

III. Fördermöglichkeiten

- **Berufsvorbereitungsmaßnahmen**

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sind ein wichtiges Qualifizierungselement, um Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Bei allen Maßnahmen ist ein Betriebspraktikum vorgesehen, das allen Beteiligten ermöglicht, sich gegenseitig kennen zu lernen und zu entscheiden, ob ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis eingegangen werden soll.

- **Einstiegsqualifizierung (EQ)**

Betriebe können junge Menschen im Rahmen einer EQ an eine Ausbildung in ihrem Betrieb heranzuführen. Falls ein Betrieb noch nicht oder längere Zeit nicht mehr ausgebildet hat, ermöglicht ihm die EQ einen (Wieder-) Einstieg in die betriebliche Ausbildung.

Zielgruppen für EQ-Maßnahmen sind Ausbildungsbewerber, die bis zum 30. September keine Ausbildungsstelle finden konnten sowie junge Menschen, die aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet oder lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind.

Vorrangige Intention einer EQ ist es, diesen jungen Menschen Gelegenheit zu geben, berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen bzw. zu vertiefen. Gleichzeitig bietet eine EQ dem Ausbildungsbetrieb die Möglichkeit, den jungen Menschen nicht nur in einem kurzen Bewerbungsgespräch kennenzulernen, sondern seine Fähigkeiten und Fertigkeiten über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im täglichen Arbeitsprozess beobachten zu können. Der vergleichsweise lange Zeitraum erlaubt es, die Leistungsfähigkeit besser einzuschätzen.

Der Zuschuss zur Praktikumsvergütung beträgt monatlich 231,- € zuzüglich einer pauschalen Sozialaufwandsentschädigung. Die Praktikumsdauer kann auf eine anschließende Ausbildungszeit angerechnet werden.

- **Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB)**

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen setzen bei der gezielten Berufsorientierung junger Menschen unter 25 Jahren an, ihrer fachlichen und persönlichen Förderung sowie nachhaltigen beruflichen Ersteingliederung.

Zielgruppe sind vor allem junge Menschen, die keine Ausbildungsstelle gefunden haben, benachteiligt sind, mit oder ohne Schulabschluss und junge Menschen mit einer Behinderung oder mit Migrationshintergrund.

Jeder Teilnehmer erhält im Rahmen einer individuellen Eignungsanalyse die Möglichkeit, sich zunächst in der Vielzahl möglicher Berufe zu orientieren und dann eine ganz persönliche Berufswahlentscheidung zu treffen. In Kooperation mit Bildungsträgern, die zur praktischen Qualifizierung unterschiedliche Berufsfelder anbieten, werden die Jugendlichen gefördert. Neben fachlichem Know-how stehen Persönlichkeitsbildung, berufliche Grundfertigkeiten, betriebliche Qualifizierung, Grundlagenqualifizierung in IT- und Medienkompetenz, Sprachförderung und Bewerbungstraining auf dem Programm. Dabei

hilft ein Betriebspraktikum, die Fähigkeiten des Jugendlichen noch gezielter zu fördern. Die Praktikumsbetriebe selbst werden anhand definierter Kriterien ausgesucht und bewertet.

Bei Vertragsabschluss wird nach verschiedenen Zielsetzungen des Praktikums unterschieden: in Orientierung, Qualifizierung und Integration. Für die Betriebe wird sichergestellt, dass die Teilnehmer sehr gut auf das Betriebspraktikum vorbereitet werden, die Qualifizierung fachgerecht betreut und ebenso nachbereitet wird. Ziel ist es, jeden Jugendlichen in Ausbildung bzw. in Arbeit zu bringen. Die maximale Förderdauer der Maßnahme liegt in der Regel bei bis zu zehn Monaten, bei jungen Menschen mit Behinderung bei elf Monaten.

Weitere Detailinformationen zur Einstiegsqualifizierung und den Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen erhalten Sie bei Ihrer Agentur für Arbeit vor Ort oder unter www.arbeitsagentur.de.

- **Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)**

Ausbildungsbegleitende Hilfen sind Fördermaßnahmen der Agentur für Arbeit für Auszubildende. Sie helfen, schulische Defizite oder soziale Schwierigkeiten während der Ausbildung zu überwinden und den Ausbildungsabschluss zu sichern.

Zielgruppe für ausbildungsbegleitende Hilfen sind Jugendliche und junge Erwachsene mit Bildungsdefiziten, Lernbeeinträchtigungen, Lücken in Fachtheorie und Fachpraxis, Sprachproblemen oder Schwierigkeiten im sozialen Umfeld, die sich in der Ausbildung befinden. Die Förderung ist entsprechend an Voraussetzungen gebunden. Über gezielten Stützunterricht und sozialpädagogische Begleitung sollen der Ausbildungserfolg gesichert und Ausbildungsabbrüche verhindert werden.

Ausbildungsbegleitende Hilfen beinhalten Wissensvermittlung im fachtheoretischen oder allgemeinbildenden Bereich, Sprachunterricht oder individuelle sozialpädagogische Betreuung. Der Zeitaufwand hierfür beträgt drei bis acht Stunden pro Woche und findet in der Regel in der Freizeit zusätzlich zur Ausbildung im Betrieb und zum Besuch der Berufsschule statt. Ein Förderplan wird in Abstimmung mit dem Ausbildungsbetrieb erstellt.

Für Auszubildende und deren Ausbildungsbetriebe entstehen keine Kosten. Die Beantragung durch den Auszubildenden bei der Agentur für Arbeit ist jederzeit während der Ausbildung möglich. Dem Antrag sollten der Ausbildungsvertrag, eine schriftliche Einverständniserklärung des Ausbildungsbetriebes, das Abschluss- oder Abgangszeugnis der zuletzt besuchten Schule sowie ein möglicherweise schon vorhandenes Berufsschulzeugnis bzw. das Zwischenprüfungszeugnis beigefügt sein. Detaillierte Auskünfte erhalten Sie bei der zuständigen Agentur für Arbeit vor Ort oder unter www.arbeitsagentur.de.

- **Assistierte Ausbildung (AsA)**

Jugendliche ohne oder mit schwachem Schulabschluss, Jugendliche mit Migrationshintergrund – sie alle haben oft mehr drauf, als es auf den ersten Blick scheint. Denn nicht immer spiegeln sich ihre Kompetenzen in Schulnoten und Zeugnissen wider. Die Jugendlichen brauchen eine Chance, ihr Können unter Beweis zu stellen. Hier setzt die Assistierte Ausbildung an:

Während der benachteiligte junge Mensch im Betrieb ausgebildet wird, wird der Betrieb von einem durch die Agentur für Arbeit beauftragten Bildungsträger intensiv und kontinuierlich unterstützt. Die Maßnahmekosten werden durch die Agenturen für Ar-

beit bzw. Jobcenter vollständig getragen. Die Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis bleiben unberührt.

Die Auszubildenden erhalten Hilfen

- zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten,
- zur Förderung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
- und zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses.

Der Betrieb erhält

- die erforderlichen Hilfestellungen bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung und
- die Begleitung im Betriebsalltag zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses.

Bei Interesse wenden Sie sich an Ihren Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit vor Ort.

- **VerA-Begleiter**

Bei der Initiative VerA werden Auszubildenden nach Bedarf vom Ausbildungsbeginn bis zur Abschlussprüfung erfahrene Fach- und Führungskräfte im Ruhestand zur Seite gestellt. Diese kümmern sich um den Auszubildenden persönlich und stehen bei den teils sehr individuellen Problemen mit Rat und Tat zur Seite. Der VerA-Begleiter hilft so etwa bei Problemen in der Berufsschule, im Ausbildungsbetrieb und im privaten Bereich.

Über 80 Prozent der Begleitungen verlaufen nach Angabe der Initiative VerA erfolgreich. Seit dem Start der Initiative im Jahre 2009 wurde deutschlandweit mehr als 5000 Auszubildenden geholfen. VerA wird im Rahmen der Initiative Bildungsketten vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und ist für Auszubildende, Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen kostenlos.

Bei Interesse können sich Auszubildende, Eltern, Betriebe sowie Berufsschulen an VerA wenden. Ein Begleiter wird allerdings nur vermittelt, wenn der Auszubildende dies auch möchte. Nähere Informationen sind über www.vera.ses-bonn.de abrufbar.

- **Fördermittel Unternehmensberatung**

Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) bietet eine Beratungsförderung an, wonach auch die Kosten einer Beratung zur Fachkräftesicherung förderfähig sind. Danach werden Beratungskosten von Unternehmen in den alten Bundesländern und Berlin mit 50 % und Unternehmen in den neuen Bundesländern sogar mit 80 % bezuschusst. Der Zuschuss beträgt höchstens 3.200 €. Weitere Informationen finden Sie unter www.bafa.de.