

Protokoll

7. überregionales Netzwerktreffen der JOBSTARTER Bauallianz

Veranstaltungsort: Lehrbauhof Großräschen der Handwerkskammer Cottbus
Teilnehmende: Ariane Baderschneider (JOBSTARTER Regionalbüro Süd), Andrea Behrends (KAUSA Servicestelle Brandenburg), Kerstin Ganz (Beruf Bildung Sachsen), Göran Golz (Berufsforderungswerks der Fachgemeinschaft Bau Berlin und Brandenburg gGmbH), Janet Herzog (Beruf Bildung Sachsen), Manuela Holder (Lehrbauhof Großräschen der HWK Cottbus), Christian Jacobitz (HWK Cottbus), Dr. Joachim Mündelein (Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.), Kerstin Preuß (JOBSTARTER Regionalbüro Ost), Hendrik Schulz (HWK Cottbus), Isabell Springborn (Berufsforderungswerks der Fachgemeinschaft Bau Berlin und Brandenburg gGmbH), Manuela Zauritz (JOBSTARTER Regionalbüro Ost)

TAG 1 5.11.2019

TOP Begrüßung

Hendrik Schulz (HWK Cottbus) begrüßte die Teilnehmer*innen in den Räumlichkeiten des Lehrbauhof Großräschen, zugehörig zur Handwerkskammer Cottbus. Manuela Zauritz (Regionalbüro Ost) und Ariane Baderschneider (Regionalbüro Süd) begrüßten die Teilnehmenden ebenfalls und erläuterten die Agenda. Im Mittelpunkt der Bauallianz standen diesmal Impulse zu Zielgruppen für die Ausbildung, die üblicherweise im Baugewerbe eher weniger vertreten sind.

Vor dem Einstieg in die gewählten Themen stellte Frau Manuela Holder (Lehrbauhof Großräschen) den Lehrbauhof mit seinen Angeboten vor. In den modern ausgestatteten Werkstätten werden zertifizierte Anpassungsqualifizierungen und Umschulungen in vielen Bereichen den Baugewerbes angeboten (z.B. Maurer*in und Betonbauer*in, Trockenbauer*in, Zimmerer, Stuckateur*in).

Beim anschließenden Rundgang konnten sich die Teilnehmenden ein Bild von den Werkstätten und den Angeboten machen.



Abbildung 1: die Ausbilder erläuterten, wie sie mit den Jugendlichen zusammen arbeiten (hier Bereich Dachdecker*in)



Abbildung 2: auch bei den Maurer*innen gab es einiges zu sehen

TOP Inklusion - Wie Bauunternehmen Potenziale nutzen können?

Herr Christian Jacobitz stellte im Anschluss das Konzept der Inklusionsberatung der HWK Cottbus vor (siehe Präsentation).

- Zunächst erklärte er, dass mit dem Ansatz Inklusion nicht das gesamte Fachkräfteproblem gelöst werden kann, es ist jedoch ein Baustein ist, der auch im Baugewerbe berücksichtigt werden sollte. Die Betriebe werden auch immer offener, in der Beratung merkt man jedoch recht schnell, wenn sich ein Betrieb sperrt.
- 20% der Bevölkerung habe einen Grad der Schwerbehinderung. Oftmals arbeiten Menschen mit Behinderung in Betrieben, ohne dass es von Vorgesetzten oder Kolleg*innen bemerkt wird. Manchmal gelten sie dann als „komisch“. Daraus folgt, dass viele Unternehmen einen Beratungsbedarf hätten, diesen aber nicht erkennen und wahrnehmen.
- Ziel der Inklusion ist nicht, dass jede*r unbedingt in eine Regelausbildung einmünden muss, aber es soll die reale Möglichkeit geben, wenn es den Fähigkeiten entspricht. Auch der Weg von den Behindertenwerkstätten in eine Ausbildung sollte durchlässig gestaltet werden, zumal die Mitarbeiter*innen in den Behindertenwerkstätten mit nur rund 180 Euro monatlich entlohnt werden.
- Um Unternehmen zu beraten sind zwar auch die Strukturen bei der Bundesagentur für Arbeit vorgesehen bzw. dem Arbeitgeber-Service, aber einige Kammern verstärken derzeit ihre Anstrengungen in diesem Themenfeld. Die HWK Cottbus hatte ein Projekt des BMAS, seitdem werden die Anstrengungen verstärkt. Herr Jacobitz ist Inklusionsberater und sowohl für die Belange der Betriebe als auch für die der jungen Menschen zuständig (<https://www.hwk-cottbus.de/artikel/inklusion-und-handwerk-7,796,1054.html>). Im HWK Bereich ist die HWK Cottbus damit Vorreiter, weitere Anstrengungen gibt es noch in Nordrhein-Westfalen und Brandenburg.
- Um Unternehmen für einen inklusiven Ansatz zu öffnen muss man erst mal einen Fuß in die Tür bekommen. Dies geschieht meist über konkrete Anlässe anderer Art und nebenbei wird der Bedarf zur Inklusionsberatung festgestellt. Denn durch die integrative Beschulung der Jugendlichen ist auf dem Papier erstmal kein besonderer Förderbedarf erkennbar. Eher selten äußern Betriebe einen konkreten Bedarf an einer Inklusionsberatung, kommt aber vor. Der Vorteil der Inklusionsberater an der HWK Cottbus ist, dass sie alle Akteure mit an den Tisch holen. Von den Jugendlichen, Eltern, Betrieb bis zu den Agenturen und ggf. Maßnahmeträgern.
- Eine Möglichkeit, um den Inklusionsgedanken umzusetzen ist die Ausbildung zum Fachpraktiker. Das ist eine besondere Ausbildungsform, die mit weniger Theorie einher geht. Es ist im Sinne der Durchlässigkeit auch möglich, während der Fachpraktiker Ausbildung in eine Regelausbildung einzumünden (<https://www.hwk-cottbus.de/artikel/inklusion-im-handwerk-trotz-foerderbedarf-zum-traumberuf-7,0,4634.html>)
- Des Weiteren kann auch das Instrument von Nachteilsausgleichen herangezogen werden. Das kann dann zum Tragen kommen, wenn der Jugendliche in eine Regelausbildung einmündet. So

können z.B. die Ausbildungszeiten verlängert werden (<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/7574>)

- Eine entscheidende Weiche ist die Berufsorientierung in der Förderschule. Die ist oft noch nicht so aufgestellt, dass sie alle Wege aufzeigt. Auch die/der Berufsberater*in bei der Agentur kommt eine zentrale Rolle zu. Sie legen mit ihrer Beratung oft den Grundstein für bestimmte Wege, die dann schwer wieder zu verlassen sind. Eine Entscheidungshilfe ist der Test zur Feststellung der Ausbildungsreife, der beim psychologischen Dienst durchgeführt werden muss. Dieser dauert 6 Stunden und wird in der 10. Klasse durchgeführt. Der Test weist jedoch enorme funktionale Fehler auf, außerdem wird die Dauer und der damit verbundene Leistungsdruck oft bemängelt.
- Weiterführende Links
 - Wegweiser KOFA (Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen) <https://www.kofa.de/dossiers/inklusion-gestalten/wegweiser-inklusion-im-betrieb>
 - Inklusionsberatung der HWK Cottbus: <https://www.hwk-cottbus.de/artikel/inklusion-und-handwerk-7,0,1054.html>
 - Video zu Inklusion: https://www.youtube.com/watch?time_continue=400&v=VthypCkXLSs
 - Infos des BIBB: <https://www.bibb.de/de/66304.php>
 - Initiative „Inklusion gelingt“ <http://www.inklusion-gelingt.de/ausbildung.html>

TOP Frauen am Bau

Im Anschluss stellte Joachim Mündelein (Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen) verschiedene Ansatzpunkte vor, wie Frauen am Bau als potenzielle Fachkräfte (mehr) berücksichtigt werden können (siehe Präsentation). Zum Einstieg schauten sich die Teilnehmenden ein youtube Video über Frauen am Bau an, das mit Vorurteilen aufräumt <https://www.youtube.com/watch?v=kH19gyYD11M>

- Anschließend stellte Herr Mündelein nochmal heraus, dass der Fachkräftemangel in der Baubranche ein enormes Problem ist. Es gibt viel mehr Personen die ins Rentenalter eintreten als Jugendliche und junge Fachkräfte nachkommen. Dabei kann die Baubranche mit einigen Vorteilen aufwarten: man arbeitet an der frischen Luft, sieht direkt das Ergebnis seiner Arbeit und die Entlohnung ist im Vergleich überdurchschnittlich.
- Frauen sind am Bau deutlich unterrepräsentiert. Während schon 25% der Studienanfänger im Bauingenieurwesen Frauen sind, sind hingegen die Zahlen bei der Ausbildung marginal. Bei den Betrieben müssen oft noch einige Vorurteile ausgeräumt werden (z.B. keine Toiletten, zu schwere körperliche Arbeit, Unruhe auf der Baustelle). Oft ist jedoch das Gegenteil der Fall und die Beschäftigung beider Geschlechter generiert enorme Vorteile: besseres Arbeitsklima, mehr Fleiß und Gründlichkeit, schwere Arbeit kann durch Hilfsmittel erleichtert werden. So gibt es auch einige Best-Practice Beispiele wie Frauen im Baugewerbe Fuß fassen und Karriere machen können.

- Um Betriebe von den Vorteilen zu überzeugen stehen den Berater*innen einige Formate zur Verfügung (z.B. Girls Day, Strategien zur Work-Life Balance). Auch die Gewinn Bau Messe, die jährlich vom Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen veranstaltet wird, trägt dazu bei, dass junge Frauen Bauberufe anders wahrnehmen. So wurde z.B. in 2019 eine Modenschau inszeniert, auf der Baumode vorgeführt wurde (Termin für 2020 steht bereits <https://www.biw-bau.de/service/veranstaltungen/s/2020-05-08-gewinn-bau-messe/>)
- Weiterführende Links
 - Broschüre JOBSTARTERplus Projekts GewinnBau „Frauen bauen - Frauen zur Fachkräftesicherung in der Baubranche“ <https://www.biw-bau.de/service/downloadbereich/> unter Downloads für Fach- und Führungskräfte/Unternehmen
 - rkw Video Frauen am Bau <https://youtu.be/6YuinuNLZ9k>
 - Seite des rkw www.frauenambau.de
 - Selbständige Frauen in der Bauwirtschaft <https://www.frau-liebt-bau.de/>
 - Projekt Frau am Bau Broschüre <https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/rg-bau/leitfaden/potentiale-von-frauen-fuer-die-bauwirtschaft-besser-erschliessen-und-nutzen/>
 - Checkliste „Mehr Frauen am Bau – sind Sie soweit!“ <https://www.frauenambau.de/tipps-hilfestellungen/online-check/>
 - PECO Institut Präsentation „Frauen am Bau sind eine seltene Spezies – soll das so bleiben?“ <https://www.frauenambau.de/fileadmin/media/files/2017/RG-Bau/BAU2017Frauen/Presse-und-Service/20170120-Frauen-am-Bau-Pr%C3%A4sentation-RKW.pdf>

TAG 2 6.11.2019

Frau Andrea Behrends von der KAUSA-Servicestelle Brandenburg stellte ihre Arbeit vor. Zielgruppen der KAUSA-Servicestellen sind Unternehmen, die von Migrant*innen geführt werden sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund, Geflüchtete und deren Eltern (siehe Präsentation).

- Einleitend wurde nochmal einmal ein Rückblick gegeben. In 2015 und 2016 gab es jede Menge schlechte Beispiele, weil Unternehmen dachten, sie bekommen mit den Geflüchteten fertige Fachkräfte. Es stellte sich dann heraus, dass dem nicht so war und erst nach dieser Erfahrung ging man dazu über, die Integration systematisch anzugehen.
- Kerstin Ganz erläutert, dass es oftmals schwierig ist, wenn die Jugendlichen im Herkunftsland schon seit längerem keine Schule mehr besucht haben. Sie empfiehlt dann oft auch Teilqualifizierungen, da die Berufsschule dann eine große Hürde darstellt.
- Auch auf die fehlende Schulbildung hat man versucht zu reagieren. So wurden in Brandenburg in den OSZ Klassen für Flüchtlinge eingerichtet, damit sie den Schulabschluss nachholen können. Das hat jedoch nur selten funktioniert, da entsprechende Erfahrungen und passende Begleitstrukturen fehlten.

- Eine Hürde für die berufliche Integration kann sein, dass religiöse Vorgaben und die berufliche Wirklichkeit nicht zusammenpassen. Z.B. muss aus Sicherheitsgründen manchmal das Kopftuch abgesetzt werden, wenn die Jugendlichen an einer Maschine stehen. Auch der Umgang mit männlichen oder weiblichen Vorgesetzten stellt manchmal eine Herausforderung dar.
- Frau Behrends stellt aber auch fest, dass sich die Situation in den Unternehmen geändert hat. Sie merken, dass es Konzepte zur Integration von Geflüchteten gibt, die ihnen helfen mit den Herausforderungen und manchmal auch Vorurteilen umzugehen. KAUSA bindet die Unternehmen auch in die Berufsorientierung mit ein und damit haben die eine ganz andere Rolle. Die Jugendlichen werden dann nicht nur vermittelt, sondern eben auch mit orientiert und ausgewählt.
- In der anschließenden Diskussion wurde deutlich, dass die Teilnehmenden ganz unterschiedliche Erfahrung in der Arbeit mit Betrieben und Jugendlichen gemacht haben. Vielfach sind noch Vorurteile in den Köpfen verankert, die nicht durch reine Beratungsgespräche abgebaut werden können. Es ist auch wichtig, dass die Belegschaft mitspielt, ein aufgeschlossener Chef allein reicht nicht aus um Jugendliche erfolgreich zu integrieren. Die Bauberufe sind bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund und den Geflüchteten nicht sonderlich beliebt. Das rührt auch daher, dass im Ausland Bauberufe eher als Helferberufe gelten und im Ansehen relativ weit unten stehen.

TOP Blick in die Regionen und Digitalisierung am Bau

Da am ersten Tag der TOP Blick in die Regionen aus Zeitgründen nicht mehr durchgesprochen werden konnte, wurde er an dieser Stelle nachgeholt. Dies lässt sich gut mit der Frage kombinieren, welche Aktivitäten im Bereich Digitalisierung bekannt sind.

Joachim Mündelein (Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen)

- Wenn es um Digitalisierung geht müssen immer zwei Ansätze betrachtet werden. Zum einen müssen die zukünftigen Azubis mit der Digitalisierung und den damit verbundenen Anforderungen vertraut gemacht werden. Ebenso wichtig ist, dass auch die Ausbilder*innen entsprechende Kompetenzen erlangen.
- Das Aus- und Fortbildungszentrum Erfurt hat über das Förderprogramm zur Digitalisierung der ÜBS eine gute Ausstattung erhalten. Auch hier müssen diejenigen die sich in ihrer täglichen Arbeit damit befassen, Kompetenzen aufbauen. Bei den Ausbilder*innen ist die Resonanz durchaus unterschiedlich. Manche sind offen dafür und integrieren die neuen Möglichkeiten schnell, andere sind eher zurückhaltend. Bei den Azubis ist die Akzeptanz viel breiter. Sie kennen es nicht anders und begreifen schnell, wie neue Instrumente, Werkzeuge und Programme funktionieren.
- Vom Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen werden auch vermehrt Azubis als Digitalisierungsbotschafter eingesetzt. Dies unterstützt den Transfer von Technologien in die Unternehmen.
- Joachim Mündelein berichtet außerdem über die GewinnBAU Messe, die im Sommer vom JOBSTARTERplus Projekt durchgeführt wurde. Die Messe ist von 10:00 Uhr bis 13:00 Uhr angesetzt und bietet viele Mitmachaktionen. Dieses Jahr haben sich 60 Betriebe beteiligt, die Resonanz war positiv. Die TU Ilmenau hat sich mit einer Vorführung zu virtuellen Welten beteiligt, diese können

Jugendliche auch als App nutzen. https://www.bauindustrie-mitte.de/veranstaltungen/detail/news/gewinn-bau-messe.html?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=b032cc082f657055579ecacb0e8594ef

Göran Golz, Isabell Springborn (Berufsförderungswerk der Fachgemeinschaft Bau Berlin und Brandenburg)

- Das bfw hat sich in einem Pilotprojekt mit der Einführung eines digitalen Berichtshefts für die Baubranchen beschäftigt. Hintergrund ist, dass bei der IHK Berlin das Berichtsheft zwar an sich digital oder analog gestaltet werden kann, spätestens bei der Prüfungsanmeldung muss es jedoch digital vorliegen (<https://www.ihk-berlin.de/ausbildung/infos-fuer-azubis/fuer-azubis/ausbildungsvertrag/ausbildungsnachweis-2282170>). Eine einheitliche Vorlage gibt es nicht. Im Projekt soll aus den verschiedenen Vorlagen eine zentrale Empfehlung erstellt werden. Es müssen aber auch Fragen zu Nutzungsbedingungen, Haftungsgründen, Internetzugang und Verfügbarkeit beantwortet werden. Es muss auch geklärt werden, wie die Unterschrift des Ausbilders oder ein anderes offizielles Zeichen unter die jeweiligen Einträge gelangt. Derzeit ist geplant, für die Ausbilder*innen einen eigenen Zugang anzulegen, der eine Art Unterschrift ermöglicht. Auch Kerstin Ganz berichtet in diesem Zusammenhang, dass die Anpassung und Weiterentwicklung des digitalen Berichtshefts bei ihnen ebenfalls ein Thema ist. Hingegen wird im Lehrbauhof Großräschen es so gehandhabt, dass die Handys oder andere Smart-Geräte morgens abgegeben werden müssen. Die Nutzung des Handys als Lernmittel wird hier bisher nicht unterstützt. <https://lehrbauhof-berlin.de/de/qualifizierungsangebote/seminar/umgang-mit-dem-digitalen-berichtsheft-qw-01-dbh/>
- Am Lehrbauhof Berlin wird auch das ERASMUS Projekt ModuSOL umgesetzt. Hierbei geht es um die Weiterentwicklung des digitalen Lernens für benachteiligte Gruppen. <https://lehrbauhof-berlin.de/projekte/modusol/>. Innovative Lernprozesse erhöhen die Motivation der Auszubildenden und minimieren die Auflösungsquote von Auszubildenden, die in vielen Branchen bei ca. 40% liegt und somit ein wesentlicher Problembereich der Fachkräftesicherung ist. Auch hier werden Handys als Lernmittel eingesetzt. Das ist zwar an manchen Stellen umstritten, früher oder später wird sich das jedoch durchsetzen. Darüber hinaus wird in der Diskussion noch festgehalten, dass Disziplin ein sehr wesentlicher Erfolgsfaktor für das erfolgreiche Durchlaufen einer Ausbildung ist. Den Jugendlichen müssen zwar die digitalen Kompetenzen mitgegeben werden, ohne Disziplin wird ihnen das jedoch nicht viel nutzen.
- Außerdem wird mit großer Freude und Stolz berichtet, dass die Nationalmannschaft der Stuckateure zusammen mit Azubis des Lehrbauhofs Berlin einen Weltrekord aufgestellt hat und den längsten Stuckstab der Welt gezogen hat. Der Weltrekord ist unter youtube abrufbar. <https://www.youtube.com/watch?v=WNZ615mlrRs>
- Abschließend gab es noch einen wichtigen Veranstaltungshinweis. Vom 18.02.2020 bis 21.02.2020 findet die BauTec in Berlin statt. <https://www.bautech.com/>

Kerstin Ganz (Bau Bildung Sachsen)

- Im eigenen Haus wird es voraussichtlich in 2020 ein Folgeprojekt geben, um das Programm „Baus mit BIM“ auch auf andere Gewerke zu übertragen. Auf der letzten Sitzung der Bauallianz wurde ausführlich zu diesem Programm berichtet. Sie soll auch in die Aufstiegsfortbildung integriert werden.
- Kerstin Ganz berichtet von einem Projekt „Schaufenster digitales Bauen“ das in Ansbach und Krefeld umgesetzt wird <https://www.bzb.de/projekte/nationale-projekte/digitales-bauen> Digitale Programme, neue Medien und moderne Verfahren im Bau sind der Dreh- und Angelpunkt des Schaufensters. Gemeinsam mit und für Bauunternehmen der Bau- und Ausbaugewerke werden digitale Werkzeuge "greifbar" gemacht und Qualifizierungen angeboten, um den Wandel zum digitalen Bauen produktiv anzugehen.
- Sie plädiert auch dafür, dass in die Berufsorientierung digitale Anwendungen eingebaut werden. So können Jugendliche gleich sehen, welche digitalen Möglichkeiten sie in der Baubranche haben.

Hendrik Schulz (HWK Cottbus)

- Der Lehrbauhof Großräschen hat auch in 2019 wieder Sommercamps für Jugendliche ab 14 Jahren angeboten. Da die Nachfrage so groß war, gab es dieses Jahr drei Camps, zwei in den Sommerferien und ein Camp in den Herbstferien. Die Camps erreichten auch eine beachtliche mediale Aufmerksamkeit, der Wirtschaftsminister des Landes hat das Camp eröffnet. Der Lehrbauhof Berlin hat bei einem Camp hospitiert und plant im nächsten Jahr ein ähnliches Format. <https://www.hwk-cottbus.de/artikel/wirtschaftsminister-eroeffnet-das-sommercamp-2019-7,854,4771.html>
- Das Konzept der Berufsorientierung wird in der HWK immer moderner gestaltet z.B. durch den Einsatz von VR Brillen. Hierfür werden mit Kammerunternehmen 13 Gewerke dargestellt. Dafür können auch neu angeschaffte Tablets verwendet werden, um die Berufsorientierung auch etwas interaktiver zu gestalten.

TOP nächste Schritte/Ausblick

- Zum Stichwort Neuordnung der Bauberufe wurde kurz diskutiert, ob sich ein Vertiefung in einer der nächsten Sitzungen anbietet. Das Thema wurde mit aufgenommen, hat aber keine Proirität.
- Abschließend wurde eine Übersicht gezeigt, welche Themen in der Bauallianz bereits besprochen wurden. Dabei zeigte sich z.B. dass das Thema Digitalisierung immer auf der Agenda stand. Eine Themensammlung für zukünftige Sitzungen ergab folgendes
 - Personalentwicklung in Bauunternehmen (OE/PE), employer branding
 - Digitalisierung und Tradition in der Baubranche – Gegensatz oder Chance?
 - Neuordnung der Bauberufe
 - Vorstellung der neuen Projekte aus der 5. Förderrunde JOBSTARTER plus
 - BNE und Nachhaltigkeit am Bau
 - Duales Studium

- Was bringen Messen und Co? Bzw. was macht eine Messe oder einen Messebesuch erfolgreich?

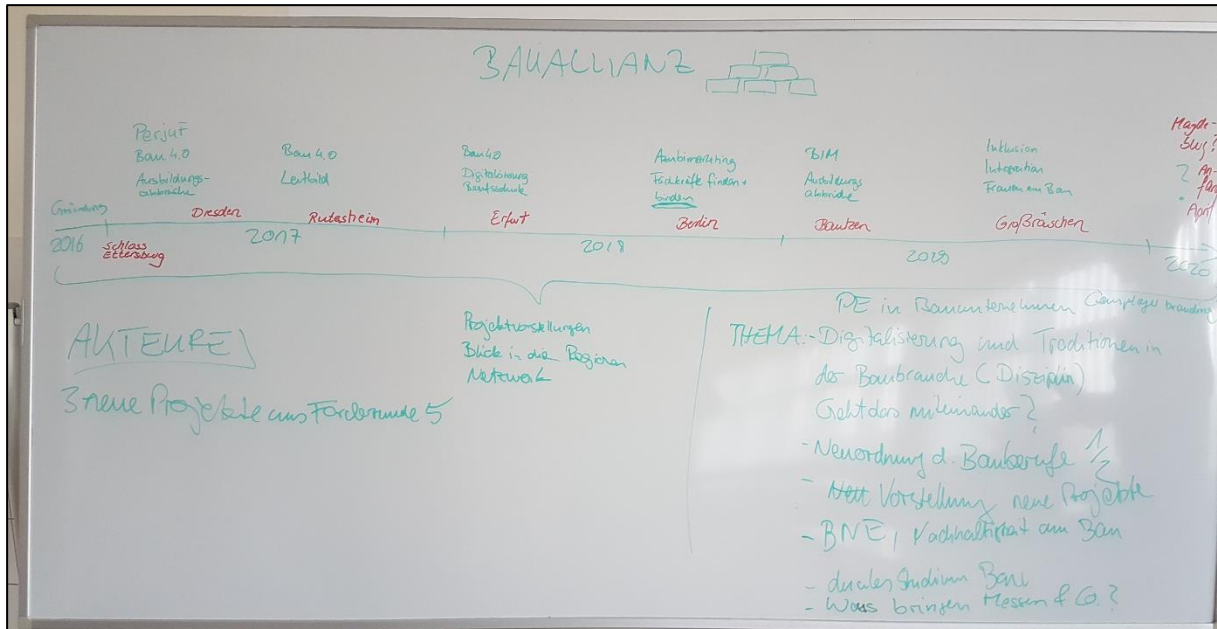


Abbildung 3: Rückblick und Ausblick Bauallianz



Abbildung 4: 6. Bauallianz am Lehrbauhof Großräschen