

# Ausbildung lohnt – für alle



## ARGUMENTE FÜR BETRIEBE UND FÜR JUNGE LEUTE



**Ziel2.NRW**  
Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung

Ministerium für Wirtschaft, Energie,  
Industrie, Mittelstand und Handwerk  
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung



### BAUWERBLICHE VERBÄNDE

**Baugewerbe-Verband Nordrhein**  
**Fachverband Ausbau & Fassade NRW**  
**Straßen- und Tiefbau-Verband NRW**  
**Zimmerer- und Holzbau-Verband Nordrhein**

## Ausbildung lohnt – für alle

### AN DIE FASZINATION AUS KINDERTAGEN ANKNÜPFEN

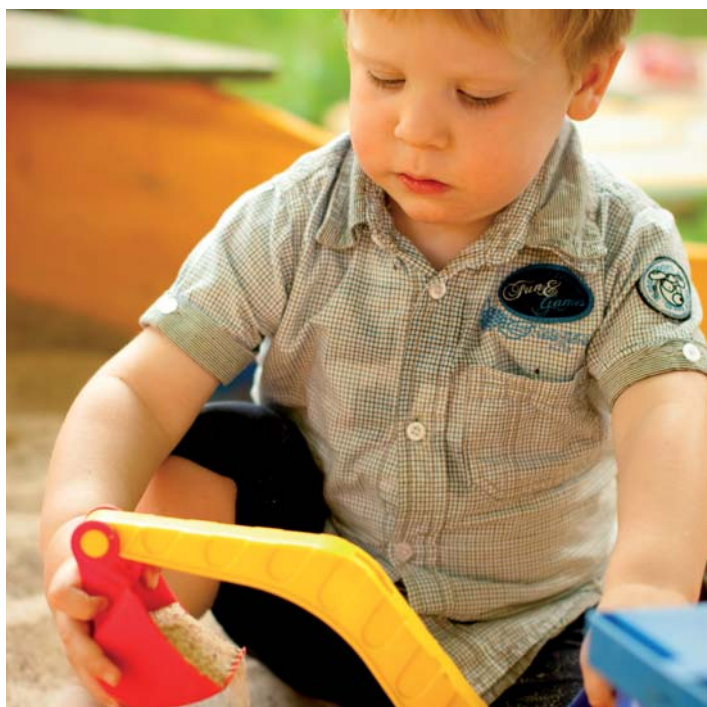
Im Kindergarten und im Grundschulalter sind Kinder absolut fasziniert vom Bauen: Mit Holzklötzen oder Lego-Steinen Häuser und Brücken konstruieren, im Sandkasten Straßen und Tunnel anlegen, auf realen Baustellen schier unermüdlich Baggern, Kränen und Planiertrauben bei der Arbeit zusehen – das ist „ihr Ding“. Intuitiv merken sie, dass da etwas Wichtiges geschieht: Die „Welt“ wird verändert, ein Zuhause entsteht, Arbeitsplätze oder Verkehrs- und Transportwege.

Im Laufe der späteren Jahre jedoch schwindet diese Faszination leider merklich. Andere Berufswege rücken stattdessen in den Vordergrund. Das können sich aber Bau- und Ausbaubetriebe nicht länger leisten. Der demografische Wandel und der sich deutlich verschärfende Fachkräftemangel lassen dies nicht zu. Im Wettbewerb um die besten Köpfe und Hände können die Unternehmen nicht länger zusehen, wie der Nachwuchs sich abwendet und sich für Ausbildung und Berufskarriere anders orientiert.

Um auch künftig ausreichend viele und gute Mitarbeiter zu haben, müssen die Bau- und Ausbaubetriebe also ab sofort noch viel intensiver um Jugendliche werben. Sie können dabei ganz bewusst und gezielt an die positiven Gedanken und Gefühle anknüpfen, die Jungen und Mädchen in früheren Jahren ja mit Blick auf „den Bau“ hatten. Sie müssen sie wieder zum Staunen bringen darüber, was man alles auf dem Bau erreichen kann – für die anderen, für die Welt um uns herum, vor allem aber für sich persönlich. Und die Unternehmen müssen den Jugendlichen aufs Neue die Gelegenheit geben, „den Bau“ zu entdecken. Es gibt dazu viele Anlässe, deren „Bugwelle“ man nutzen kann. Die Betriebe sollten aber auch selbst immer wieder solche Anlässe schaffen und gestalten.

Werden Sie als Unternehmer also aktiv beziehungsweise noch aktiver als bisher schon! Eines ist nämlich klar: Die Zeiten, in denen man als Firmenchef unter den Lehrstellen- und Arbeitsplatzbewerbern die freie Auswahl hatte, sind für sehr viele Wirtschaftsbereiche unwiderruflich vorbei. Heute muss man Marketing betreiben, um als Arbeitgeber wahrgenommen und akzeptiert zu werden. Man muss sich auf dem Markt „tummeln“ und für sich werben. Nur dann findet man qualifizierten Nachwuchs und qualifiziertes Personal. Je früher Sie damit anfangen, desto besser.

Letztlich lohnt die Mühe aber. Gute Mitarbeiter sichern nämlich den Fortbestand jedes Unternehmens – heute ebenso wie morgen. Sie machen einen einwandfreien Job, sorgen so für zufriedene Kunden und Auftraggeber und dafür, dass bei Ihnen „unterm Strich“ die Rechnung stimmt. Sie übernehmen Verantwortung, sie bringen ihre Kenntnisse ein und geben ihr Wissen und ihre Tricks an die nachfolgenden Generationen im Betrieb weiter. So funktioniert Handwerk schon seit Jahrhunderten – und so hat es auch eine sichere Zukunft. Nur so!





## Die klaren Signale der demografischen Entwicklung

Auf der anderen Seite sprechen die Fakten bezüglich der demografischen Entwicklung bei uns jedoch eine eindeutige Sprache: Die Zahl der Schulabgänger sinkt kontinuierlich. Und die Abnahme ist bei den Absolventen der Haupt- und Realschulen besonders groß. Dies jedoch sind diejenigen Schüler, unter denen Bauunternehmen bisher klassisch ihren Nachwuchs rekrutiert haben. In Zahlen ausgedrückt: 2014 verlassen bundesweit noch etwa 850.000 Schüler die allgemein bildenden Schulen, in gut zehn Jahren, im Jahr 2025, werden es nur noch etwa 730.000 sein (minus 14%). Die Hauptschulen verlieren bis 2025 sogar knapp ein Viertel ihrer Abgänger im Vergleich zu 2014. In unserem Bundesland Nordrhein-Westfalen ist der Trend noch klarer: Die Zahl der Schulabgänger insgesamt sinkt von gut 213.000 in 2014 um 16% auf gut 178.000 elf Jahre später, während die Abgangsklassen der Hauptschulen in diesem Zeitraum fast um die Hälfte (von 33.700 auf 18.300) schrumpfen. Hier kombiniert sich quasi der Effekt der geburtenschwachen Jahrgänge mit dem Wahlverhalten der jungen Leute und ihrer Eltern, was die weiterführenden Schulen anbelangt: Schon heute wechseln mehr als 40% der Viertklässler auf die Gymnasien, knapp 23% auf die Realschulen und nur noch ganze 6% auf die Hauptschulen.

Das „Reservoir“, auf das ausbildungswillige Unternehmen zurückgreifen können, wird indes noch durch eine zweite Entwicklung kleiner: Das Interesse an einer Lehre nimmt ab. 2009 etwa wurden von der Bundesagentur für Arbeit noch mehr als 650.000 Personen registriert, die sich um einen Ausbildungsplatz bemühten, 2013 waren es nicht einmal 615.000. Parallel dazu schließen immer mehr junge Leute ihre Schullaufbahn mit einer Berechtigung für ein Studium ab – von 244.000 in 2005 auf 337.000 im Jahr 2013. Bei gleichzeitig starkem Sinken der Zahl der nicht-studienberechtigten Schulabgänger (von fast 720.000 in 2005 auf 566.000 in 2013) hat sich die Relation zwischen beiden Gruppen von 1 zu 3 auf 1 zu 1,7 verändert (ein Studienberechtigter gegenüber 1,7 Nicht-Studienberechtigten; 2025 wird sie noch niedriger liegen).



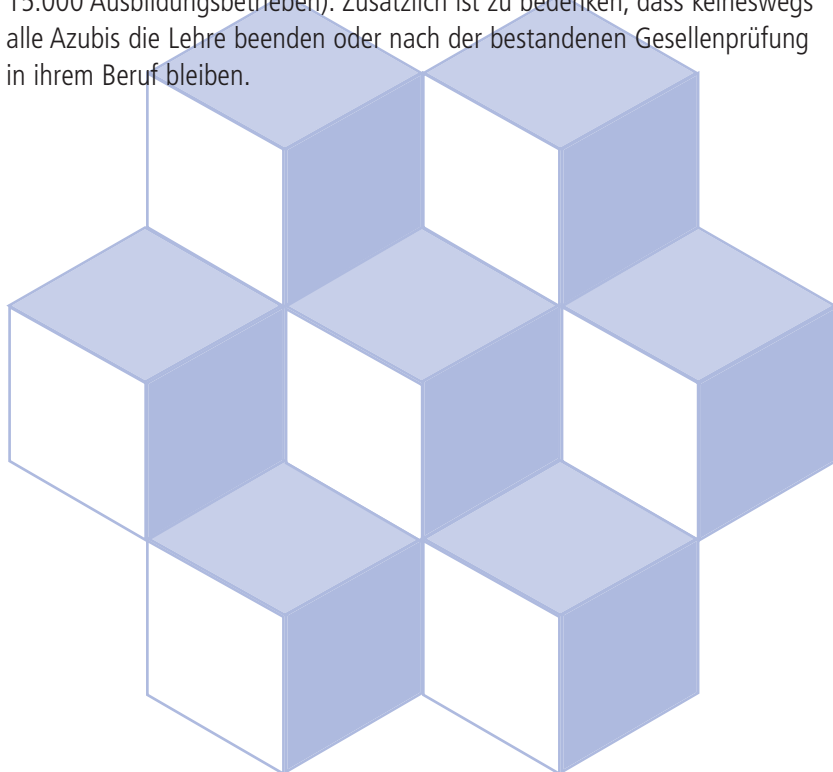
## Bau- und Ausbaubetriebe müssen den Trend brechen

Mit Blick auf die zukünftigen Fachkräfte kommen die Bau- und Ausbauhandwerke demnach gleich von mehreren Seiten unter Druck: Weniger Schulabgänger aufgrund der immer geburtenschwächeren Jahrgänge, weniger Interesse der jungen Leute an einer „klassischen“ dualen Berufsausbildung, dazu noch Imageprobleme. Entsprechend der Erkenntnis, dass die Auszubildenden, die man jetzt nicht findet, die Fachkräfte sind, die morgen fehlen, drohen demnach Kapazitätsengpässe. Gebaut wird schließlich immer. Dementsprechend wird es auch in den kommenden Jahren nicht an Aufträgen mangeln, wohl aber an Mitarbeitern, die diese Aufträge erledigen können. Es zeichnen sich weiterhin eine Überalterung der Belegschaften ab, weil „von unten“ nichts „nachwächst“, und auch eine die Wettbewerbsfähigkeit gefährdende Steigerung der Personalkosten als Folge der Engpässe. Hinzu kommt ein Wissens- und Erfahrungsverlust wegen des Ausscheidens der Alten, ohne dass diese ihre häufig sehr betriebsbezogenen Kenntnisse von Abläufen, Materialien und Techniken ausreichend an die jüngere Generation weitergeben konnten.

Die Betriebe, jeder einzelne von ihnen, müssen also in ihrem ureigenen Interesse dringend ihre Anstrengungen verstärken, für den Mitarbeiternachwuchs zu sorgen. Sie müssen den Trend brechen, dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von Jahr zu Jahr abnimmt und dass immer weniger Unternehmen sich bei der Berufsausbildung Jugendlicher engagieren. Erfreulich ist dabei immerhin, dass das Baugewerbe hier mit knapp 29% einen überdurchschnittlichen Anteil hat, sogar noch höher als der Wirtschaftsbereich Handwerk insgesamt (knapp 23%). Das verdeutlicht einmal mehr, dass der Bau der ausbildungstärkste Bereich innerhalb des Handwerks ist. Und auch im „internen“ Vergleich zwischen Baugewerbe und Bauindustrie liegt das Baugewerbe weit vorne, da es fast neun von zehn Baulehrlingen ausbildet.



Selbst bei diesem lobenswerten Engagement muss indes in den kommenden Jahren mehr als nur eine Schippe draufgelegt werden. Dies ist nötig, damit die sich auftuende Lücke bei den Mitarbeitern zu schließen ist: Im Schnitt jährlich 10.000 junge Gesellen werden benötigt als Ersatz für die jetzt 55- bis 64-Jährigen, fast 15.000 pro Jahr für die heute 45- bis 54-Jährigen. Nur dann können auch auf mittlere Sicht die Arbeiten fachgerecht bewältigt werden, die der Markt von den Baubetrieben verlangen wird. 10.000 oder 15.000 zusätzliche Gesellen bedeutet jedoch, dass eine noch sehr viel größere Zahl von Auszubildenden pro Jahr eingestellt werden muss. Schließlich hat das Baugewerbe aktuell gerade einmal knapp 35.000 Auszubildende (in 15.000 Ausbildungsbetrieben). Zusätzlich ist zu bedenken, dass keineswegs alle Azubis die Lehre beenden oder nach der bestandenen Gesellenprüfung in ihrem Beruf bleiben.





## 14 gute Argumente für die Jugendlichen

Die Zahlen zeigen es: Der Wettlauf um die fähigsten Köpfe und Hände, um die Leistungsträger von morgen ist also längst im Gange. Und er wird sich weiter verschärfen. Die Folge ist, dass die Baubetriebe sich in der Pflicht sehen, die jungen Leute zu umwerben. Sie müssen sich dabei gegen andere Wirtschaftsbereiche und gegen andere Wege in eine berufliche Zukunft behaupten. Wenn Sie dies tun, haben Sie als Unternehmer jedoch überaus gute Argumente an der Hand. Sie brauchen Ihr Licht und das Licht einer Berufskarriere am Bau also keineswegs unter den Scheffel zu stellen. Vielmehr sollten Sie bei allen sich ergebenden Gelegenheiten offensiv auf die Jugendlichen zugehen und sie informieren, dass sie

**1** als Mitarbeiter in einem Bauunternehmen mit ihren eigenen Händen und mit dem Einsatz von moderner Technik und Maschinen etwas erstellen, was in aller Regel Jahrzehnte Bestand hat. Man kann seine Leistung, seinen Beitrag also über eine lange Zeit hinweg voller Stolz vorzeigen

**2** in einem Schlüsselwirtschaftszweig an der Zukunft ihres Landes mitarbeiten – ob bei der Verkehrs- oder der Ver- und Entsorgungsinfrastruktur, bei der Energieeffizienz von Gebäuden oder zum Beispiel beim barrierefreien Wohnen

**3** von jedem Auftrag neu herausgefordert werden. Es „drohen“ also so gut wie nie Routinetätigkeiten. Schließlich ist jedes Bauwerk ein Unikat. Es geht vielmehr um anspruchsvolle Tätigkeiten in leistungsstarken Unternehmen. Nicht umsonst sagt das Handwerk in seiner Imagekampagne, es biete „die spannendsten Arbeitsplätze der Welt“. Der Bausektor steht dem in nichts nach

**4** sehr abwechslungsreiche Tätigkeitsfelder erwarten – von den Aufgaben ebenso wie von den Rahmenbedingungen auf den Baustellen (Abläufe, Materialien, Zusammenarbeit mit anderen, Witterung usw.). Sehr gefragt sind daher – neben körperlicher Fitness – Initiative, Engagement und Selbstverantwortung

**5** mit moderner Technik und Maschinen ebenso umgehen werden wie sie ihre Kreativität nutzen können

**6** eine umfassende, intensive, qualitativ hochwertige Ausbildung im Unternehmen, in der Berufsschule und in den überbetrieblichen Ausbildungszentren haben werden. Nicht zuletzt die Stufenausbildung Bau mit ihren vergleichsweise langen überbetrieblichen Ausbildungsphasen sorgt für besonders breit angelegte und doch sehr praxisnahe Qualifikationen. Dank bundeseinheitlicher Regelungen werden erlangte Qualifikationen überall anerkannt. Wie gut die Lehre in den Baubetrieben ist, zeigt sich immer wieder bei internationalen Wettkämpfen: Bei der Berufe-Weltmeisterschaft WorldSkills gingen 2013 die beiden einzigen Goldmedaillen, die deutsche Teilnehmer gewinnen konnten, an einen Fliesenleger und einen Stuckateur. Hinzu kamen eine Bronzemedaille für einen Zimmerer und eine Medaillon for Excellence für einen Maurer. Im Oktober 2014 dann holten sich zwei

Stuckateure bei der Berufe-Europameisterschaft EuroSkills Gold, zwei Straßenbauer und ein Fliesenleger Silber und ein Maurer eine Medaillon for Excellence (siehe Foto)

**7** ein gutes Betriebsklima im Unternehmen vorfinden werden. Ihnen wird mit Respekt begegnet. Die flachen Hierarchien in den kleinen und mittelständischen Betrieben garantieren eine offene und direkte Kommunikation, einen einfachen Austausch und kurze Entscheidungswege. Die Mitarbeiter sind zumeist in den gesamten Arbeitsablauf eingebunden und wissen, wie sehr sie zum Unternehmenserfolg beitragen

**8** in Betrieben arbeiten, die fest in ihrer jeweiligen Region verankert sind, durchaus aber auch überregional oder sogar im Ausland tätig sein können. Der Kontakt zu den Kunden und Auftraggebern ist dabei sehr eng. Sie sehen also, was sie geleistet haben, und bekommen eher ein Feedback von den Kunden als in einem Großkonzern

**9** quasi vom ersten Tag an mit echten Arbeiten betraut werden. Übungsarbeiten „für die Tonne“ sind eher die Ausnahme. Die jungen Leute haben also gleich Verantwortung für das, was sie tun. Andererseits dürfen sie natürlich durchaus noch Fehler machen. Schließlich ist ja noch kein Meister vom Himmel gefallen

**10** ein enges Verhältnis zu ihren Ausbildern haben. An den drei Lernorten Betrieb, Berufsschule und überbetriebliche Ausbildungszentren werden sie mit allen Ausbildungsinhalten vertraut gemacht und gut auf Prüfungen vorbereitet. Zudem bekommen sie regelmäßig Rückmeldungen zu ihrem Leistungsstand. All diese Punkte sind für junge Leute äußerst wichtig und legen die Basis für eine erfolgreiche Lehre



**11** gutes Geld für gute Arbeit bereits während der Lehrzeit bekommen. Die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den Bauberufen sind – beginnend mit mehr als 650 Euro bereits im ersten Lehrjahr – überdurchschnittlich und liegen zum Ende der Lehrzeit mit Abstand an der Spitze (mit fast 1.500 Euro). Das heißt, die Azubis verdienen dann deutlich mehr als z.B. angehende Bankkaufleute, Versicherungsmitarbeiter, Chemiearbeiter oder Verwaltungsangestellte im öffentlichen Dienst

**12** beste Übernahmechancen nach der Lehre haben und insgesamt von einer hohen Arbeitsplatzsicherheit ausgehen können. Die beruflichen Perspektiven sind also prima

**13** nach der Lehre aus einer überaus großen Vielzahl von Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten auswählen können. Auf vielen Feldern können sie sich beruflich spezialisieren, sie können sich beispielsweise zum Polier, zum Techniker oder zum Meister weiterbilden und entsprechende Verantwortung übernehmen, oder sie können ein bautechnisches Studium anschließen (eventuell als duales Studium mit gleichzeitiger Meistervorbereitung). Die Karrieretüren stehen also weit offen – ein adäquates Können und eine adäquate Leistungsbereitschaft vorausgesetzt

**14** dank des gerade abgeschlossenen Tarifvertrags auch eine erheblich bessere Altersversorgung haben werden als die derzeitigen Arbeitnehmer am Bau. Das mag für die jungen Leute noch weit weg erscheinen, ist aber angesichts der Prophezeiungen einer zunehmenden Armut als Rentner trotzdem ein nicht zu unterschätzender Pluspunkt.

Diese Trümpfe ziehen tatsächlich bei denjenigen, die eine Ausbildung in einem Bauberuf begonnen haben: In einer Befragung 2012 haben mehr als 90% der Lehrlinge geäußert, sie sähen ihren prinzipiellen Entschluss zu dieser Lehre weiterhin positiv. Ebenfalls nahezu alle führten den Spaß am Beruf und die guten Zukunftsperspektiven als für sie besonders wichtige Argumente für die Berufsausbildung am Bau an. Fast 80% nannten die Höhe der Ausbildungsvergütung und 90% den Fakt, dass sie ihre Fertigkeiten gegebenenfalls auch privat einsetzen können. Einem darauf aufbauenden zweiten „Stimmungsbild“ zufolge schätzen die Mitarbeiter vor allem die Vielseitigkeit ihres Berufes, die abwechslungsreiche Arbeit, die Möglichkeit, sich zu spezialisieren, die Kunden- und Teamorientierung sowie die große Eigenständigkeit und Eigenverantwortung. Als besonders positiv herausgestellt wurden darüber hinaus die stabilen Zukunftsperspektiven: Insbesondere die Jungen, die 18 bis 29 Jahre alten Befragten bewerteten die Arbeitsplatzsicherheit zu mehr als 70% als „sehr hoch“ oder zumindest „hoch“. Sie lagen mit diesen Einschätzungen deutlich über den Älteren.

## 10 gute Argumente für die Betriebe

Eine Ausbildung am Bau ist also ein guter Karrierestart für junge Leute. Sie bringt aber den ausbildenden Unternehmen ebenfalls eine Menge von Vorteilen. Man kann demnach ohne weiteres von einer Win-Win-Situation sprechen.

**1** Mit jungen Mitarbeitern sichern Sie von der Personalseite her die Zukunft Ihres Betriebs. Ebenso bringen Sie jedoch schon heute frischen Wind, das heißt neue Impulse, neue Ideen, neue Sichtweisen in das Unternehmen hinein. Damit tun Sie etwas gegen Betriebsblindheit und das Verharren in eingefahrenen Gleisen. Der unverstellte Blick auf alles, was in Ihrem Betrieb getan wird und wie es getan wird, kann sehr hilfreich sein.

**2** Die jungen Leute können zugleich neue, zusätzliche Kundengruppen erschließen helfen und z.B. neue Marketingwege eröffnen (via Internet, Soziale Medien usw.), sofern Sie sie entsprechend aktiv einbinden.

**3** Wenn Ihre älteren Mitarbeiter ihre praktischen Erfahrungen und ihre Kniffe an Jüngere weitergeben können, bleibt dieses ganz spezielle Wissen bei Ihnen im Unternehmen erhalten. Um diesen Schatz beneidet Sie jeder Wettbewerber.

**4** Durch die Lehre baut sich ein enges Vertrauensverhältnis auf zwischen Ihnen, dem Azubi und Ihren übrigen Mitarbeitern. Man weiß sich einzuschätzen, kennt Stärken und Schwächen und kann sich aufeinander verlassen. Das alles trägt zu einer hohen Motivation bei dem Jugendlichen bei und bindet ihn langfristig an Ihren Betrieb.

**5** Die Auszubildenden sind schon recht früh produktiv tätig und tragen damit zu Ihrer Wertschöpfung, zu Ihrem Umsatz bei.

**6** Positiv schlägt darüber hinaus zu Buche, dass Ausbildungsbetrieben ein erheblicher Teil der Ausbildungsvergütung von der Soka Bau erstattet wird. Die Mittel dafür stammen aus der Solidarumlage aller Bauunternehmen. Für gewerblich Auszubildende gibt es im ersten Lehrjahr die tarifliche Ausbildungsvergütung für zehn Monate zurück, im zweiten Jahr für sechs Monate und im dritten Jahr noch für einen Monat. Gerade dann ist ja sowohl die Zeit der überbetrieblichen Unterweisung sehr kurz als auch die Produktivität des jungen Menschen bereits relativ hoch. Zudem zahlt die Soka Bau aus diesem Topf 20% der Sozialaufwendungen für den Azubi und die Kosten für die überbetriebliche Ausbildungsstätte (Gebühren, Internatsunterbringung, Fahrtkosten). Die finanzielle Belastung durch die Ausbildung hält sich daher in Grenzen. Die anderen Wirtschaftsbereiche können von derartigen solidarischen Regelungen nur träumen.

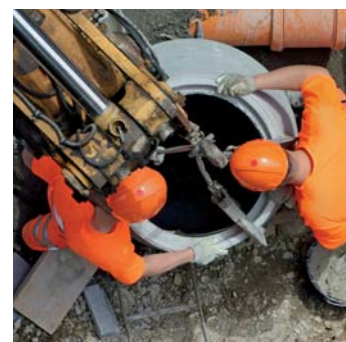
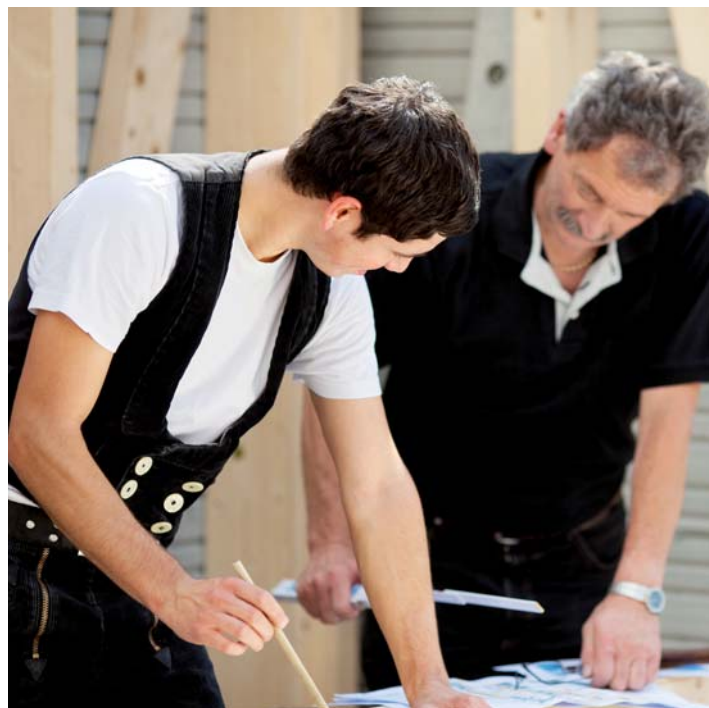
**7** Während der Lehre können Sie den jungen Menschen ausgiebig beobachten und einschätzen. Sie wissen daher sehr genau, wie es um seine Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, um sein fachliches Können und seine Teamfähigkeit bestellt ist. Eventuelle Lücken können Sie angehen, damit Sie nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung eine fundiert und umfassend vorbereitete Fachkraft übernehmen können.

**8** Die von Ihnen passgenau Ausgebildeten kennen die Abläufe und Gepflogenheiten in Ihrem Unternehmen und die Anforderungen der Kunden und Auftraggeber bestens. Sie müssen also nicht erst eingearbeitet werden, wie das bei neu eingestellten Mitarbeitern notwendig ist.

**9** Wenn Sie ausbilden und die Lehrlinge bei Eignung übernehmen, sparen Sie Zeit, Geld und Nerven bei der Suche nach Arbeitskräften von außerhalb. Sie umgehen damit zugleich das Risiko von Fehlbesetzungen.

**10** Ausbildung ist als gesellschaftliches Thema sehr positiv besetzt. Sie bringt daher einen Imagevorteil bei Kunden/Auftraggebern und in der Öffentlichkeit. Erfolge in der Ausbildung können sehr gut im Rahmen der Firmenwerbung eingesetzt werden, zumal sie Ihren Wert als Arbeitgebermarke erhöhen. Damit verbessern Sie dann wieder Ihre Chancen, qualifizierte Mitarbeiter und Lehrlinge zu finden und zu binden.

Es soll auf der anderen Seite keinesfalls unter den Teppich gekehrt werden, dass Ausbildung auch Mühe macht und bisweilen Frustrationserlebnisse „beschert“. Junge Menschen sind heute „anders drauf“ und müssen anders behandelt werden als noch vor zehn oder sogar 20, 30 Jahren. Durchgängig „schlechter“ sind sie hingegen wohl nicht. Man braucht jedoch Geduld, um sie an den Beruf, an das Arbeiten heranzuführen. Man muss sich um viele der Azubis intensiv kümmern, sie nicht zuletzt auch als Persönlichkeit formen und sie zur Arbeit motivieren. Es geht dabei nicht alleine um die Weitergabe von Wissen und von Fertigkeiten, sondern in vielen Fällen zusätzlich um Tugenden wie Pünktlichkeit, Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit und Freundlichkeit gegenüber Kollegen und Kunden. Insbesondere wenn dann noch Kenntnislücken beispielsweise beim Rechnen und Schreiben hinzukommen, fühlen sich nicht wenige Ausbilder angesichts solcher Anforderungen in der Tat als eine Art Reparaturbetrieb für Versäumnisse der Elternhäuser oder in den Schulen. Unterm Strich, so ist die Erfahrung im Alltag der Baubetriebe, stellen diese „Problemfälle“ jedoch die Ausnahme dar. Die positiven Aspekte überwiegen demnach. Auszubilden bringt eben sowohl den Unternehmen als auch den jungen Leuten etwas.



### **Sie brauchen Tipps, um aktiv zu werden?**

Wir freuen uns, dass unsere Argumentesammlung Sie beflügelt, in Sachen Ausbildung aktiv beziehungsweise noch aktiver zu werden. Es gibt in der Tat viele Möglichkeiten und Wege, um für eine Lehre „am Bau“ zu werben. Das fängt bei Kontakten zu Kindergärten in Ihrer Umgebung an und geht weiter bis zur Teilnahme an Ausbildungsmessen. Aber auch das neue Instrument der Tage zur Berufsfelderkundung durch die Achtklässler oder Betriebs- und Ferienpraktika gehören unbedingt dazu. Nicht zu vergessen natürlich Ihre Firmenhomepage und/oder die Sozialen Medien. Übrigens müssen Sie diesen „Job“ nicht alleine machen. Ihre Mitarbeiter können vielmehr durchaus auch Aufgaben in diesem Bereich übernehmen und in ihrem Umfeld positiv über ihren Beruf und ihren Betrieb berichten.

Im Rahmen unserer Broschürenreihe rund um das Thema Ausbildung gehen wir auf all diese Themen detaillierter ein. Nehmen Sie Kontakt zu Ihrem Fachverband auf und bestellen Sie die Ausgaben, von denen Sie besonders viele Anregungen erwarten.

## Impressum

Herausgeber:  
Baugewerbliche Verbände  
Graf-Recke-Straße 43, 40239 Düsseldorf  
Tel.: 0211/914 29 -0, Fax: 0211/914 29 -31  
info@bgv-nrw.de, www.bgv-nrw.de

Text:  
Harald Siebert

Fotos:  
S. 1 Sentello/fotolia  
S. 2 Tobilander/fotolia, athomass/fotolia, S. Kobold/fotolia  
S. 3 Syda productions/fotolia und 3 x ZDB  
S. 4 Soloviova Liudmyla/fotolia  
S. 5 ZDB  
S. 7 contrastwerkstatt/fotolia, Kzenon/fotolia, djama/fotolia  
S. 8 ZDB

Reinzeichnung:  
art-direction Susanne Stang

© Copyright 2014  
Alle Rechte vorbehalten.

Im Rahmen der Reihe „Ausbilden lohnt immer – für alle“ bieten die Baugewerblichen Verbände weitere Broschüren und Checklisten zum Thema. Sie können diese Veröffentlichungen gerne kostenfrei bei uns anfordern.

Sofern in dieser Veröffentlichung von Schülern, Unternehmern, Mitarbeitern, Lehrern usw. die Rede ist, wurde die männliche Form nur zugunsten der besseren Lesbarkeit gewählt. Selbstverständlich meinen wir damit gleichberechtigt auch Schülerinnen, Chefinnen, Mitarbeiterinnen, Lehrerinnen usw.

