

Technik – Zukunft in Bayern 4.0

## Employer Branding für KMUs: Im „Hightech live!“-Camp die Azubis von morgen gewinnen

Kostenlose Entspannungskurse für Mitarbeiter/innen, ein Arbeitsplatz wie Zuhause – mit einem gemütlichen Wohnzimmer, dicken Teppichen und einem Grill im Garten – inzwischen kommen kleinere und mittelständische Unternehmen auf die unterschiedlichsten Ideen, um Personal zu gewinnen und zu halten. Und das müssen sie auch, denn sie tun sich immer schwerer damit, Ausbildungsstellen zu besetzen. Arbeitgebermarketing spielt daher eine immer größere Rolle in den Unternehmen. Ein Angebot, das als Instrument zur Nachwuchsgewinnung speziell auf KMUs in ländlichen Regionen Bayerns zugeschnitten ist, ist das **Hightech live!**-Camp des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (bbw) e. V.



Wie fühlt sich so eine Schutzbrille an? Wie sieht der Arbeitstag aus? Auch die Azubis haben Spaß daran, ihre Erfahrungen an die Camp-Teilnehmer weiter zu geben.

*BILD: QUADRUS Metalltechnik GmbH  
Schmidgaden*

Das Hightech live!-Camp wird vom bbw e. V. in Zusammenarbeit mit zwei bis drei Unternehmen einer Region durchgeführt. In diesem vier- bis fünftägigen Camp erstellen bis zu 12 Acht- und Neuntklässler/innen mit Unterstützung der Ausbilder und Auszubildenden ein eigenes Werkstück und schnuppern dabei in jedes der beteiligten Unternehmen hinein. Konkret heißt das: Die Camp-Teilnehmer/innen lernen technische Ausbildungsberufe und firmeninterne Prozessabläufe kennen. Sie erfahren, wie der Arbeitstag eines Azubis strukturiert ist und schließen Bekanntschaft mit Ausbildungsleitern und Azubis.

Beide Seiten profitieren von Hightech live!: Die KMUs können sich im Rahmen dieses Angebots als Ausbildungsbetriebe präsentieren und in kurzer Zeit gleich

mehrere potenzielle Azubis kennenlernen. Außerdem können sie in der Kooperation mit anderen KMUs vor Ort Kräfte bündeln, Ressourcen besser nutzen und das regionale Netzwerk stärken. Nicht selten steht Hightech live! im Fokus der regionalen Berichterstattung – eine gute PR ist hier also auch mit inbegriffen. Umgekehrt bekommen die Jugendlichen die Möglichkeit, für sich herauszufinden, ob ein technischer Beruf für sie passt. Zudem lernen sie die teilnehmenden Unternehmen als mögliche Ausbildungsbetriebe in der Region besser kennen und knüpfen erste Kontakte dahin.

Bisher hat das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) e. V. 13 Hightech live!-Camps in ganz Bayern durchgeführt, die beteiligten Unternehmen haben dabei sehr gute Erfahrungen gemacht (s. Interviews der beteiligten Unternehmen). „Unternehmen, die bei einem solchen Camp mitmachen wollen, wenden sich am besten direkt an uns“, sagt Projektleiterin Cristina Beck vom bbw e. V. (Kontakt s.u.). Sobald die Partnerunternehmen in einer Region feststehen, geht es in die Vorbesprechungen und die Klärung der Details: In welchen Schulferien soll das Camp stattfinden? Wie kann die Camp-Woche



Bei den bisherigen Camps haben die Jugendlichen zum Beispiel schon Solar-Katamarane, Solar-Autos oder Spiele angefertigt.  
*BILD: bbw e. V.*

aussehen? An welchen Tagen sind die Jugendlichen bei welchem Unternehmen? Welches Werkstück soll entstehen? Welches Unternehmen kann welche Ausbildungsberufe vorstellen? Wer hat die Kapazitäten, um ein Bewerbertraining zu machen?

Während jedes der beteiligten Unternehmen jeweils den Ablauf an ein bis zwei Tagen verantwortet – also die Ressourcen der Ausbilder und Azubis sowie die Räumlichkeiten zur Verfügung stellt, die Materialien und Werkzeuge für das Werkstück organisiert sowie für die Mittagsverpflegung der Jugendlichen aufkommt – kümmert sich der Projektträger bbw e. V. unter anderem um die Gesamtorganisation, die Schülerakquise, die pädagogische Betreuung der Jugendlichen, deren Unterbringung, Transfer, die Verpflegung am Morgen und Abend sowie um das Rahmenprogramm am Feierabend.

Hightech live! gehört zu den 16 Angeboten der Bildungsinitiative **Technik – Zukunft in Bayern 4.0**. Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber bayme vbm sind Hautförderer der Initiative, ebenso fördert auch das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie **Technik – Zukunft in Bayern 4.0**. Mehr Informationen

unter [www.tezba.de](http://www.tezba.de) oder direkt bei der Projektleiterin, Cristina Beck, Telefon: 089 44108-129, E-Mail: [cristina.beck@bbw.de](mailto:cristina.beck@bbw.de).



**Drei Fragen an...  
Anton Grauvogl**

**Ausbildungsleiter bei der  
Firma HORSCH Maschinen  
GmbH, Schwandorf,**

**ca. 450 Mitarbeiter**

**Erfahrung mit inzwischen  
sechs Hightech live!  
Camps**

**Herr Grauvogl, HORSCH hat inzwischen sechs Hightech live!-Camps veranstaltet. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?**

Nur die allerbesten. In unserer Region ist das Camp inzwischen bekannt. Die Schüler/innen, die mitgemacht haben, sind tolle Multiplikatoren. Sie erzählen ihren Mitschülerinnen, Mitschülern und im Freundeskreis vom Camp, dass sie mitgemacht haben und dass es ein tolles Angebot ist. Und so bekommen wir die Aufmerksamkeit, die wir brauchen. Und auch die Eltern und Lehrer/innen kennen das Angebot inzwischen. Das merke ich zum Beispiel bei Berufsorientierungstagen in unserer Region, wo ich auf das Camp angesprochen werde.

**Wie aufwendig ist die Organisation eines Camps?**

Am Anfang, als wir das Camp zum ersten Mal durchgeführt haben, hat die Organisation schon länger gedauert, aber inzwischen sind wir alle eingespielt. Es ist Routine für uns.

**Viele Unternehmen sehen vor allem die Konkurrenzsituation bei so einem Projekt, denn man konkurriert mit den anderen Unternehmen auch um die Azubis von morgen. Wie gehen Sie mit dieser Situation um?**

So sehen wir das nicht. Wir arbeiten mit den anderen beiden Unternehmen sehr gut zusammen. Und wir sind drei völlig unterschiedliche Unternehmen: Mit unterschiedlichen Produkten und zum Teil unterschiedlichen Ausbildungsberufen, eines der beiden Unternehmen ist sogar unser Zulieferer. Da haben wir auch ein Interesse daran, dass es auch dort gute Nachwuchskräfte gibt.

**Haben Sie schon Auszubildende bzw. Mitarbeiter/innen durch das Camp rekrutieren können?**

Jedes Jahr bewerben sich etwa fünf bis sechs ehemalige Camp-Teilnehmer/innen bei uns. Und wir stellen immer wieder einige davon ein.



**Drei Fragen an...  
Markus Block,**

**Personalleiter, emz-  
Hanauer GmbH & Co.  
KGaA, Nabburg**

**ca.1100 Mitarbeiter**

**Erfahrung mit inzwischen  
sechs Hightech live!  
Camps**

**Herr Block, wie aufwendig ist die Organisation eines Camps?**

Bei uns sind zwei Ausbilder und fünf bis sechs Azubis etwa einen halben bis einen ganzen Tag mit der Organisation und Durchführung beschäftigt. Hinzu kommt die Zeit, die ich selbst in die Vorbereitung stecke. So streng darf man das aber nicht sehen, denn es geht nicht nur um die Ressourcen. Wir haben einfach ganz viele positive Effekte durch das Camp bei uns. So haben unsere Azubis viel Spaß dabei. Sie schlüpfen in eine andere Rolle. Sie erklären und geben ihr Wissen weiter, das gefällt ihnen schon. Außerdem spielen moralische Aspekte mit rein: Wir haben auch die Verantwortung dafür, junge Menschen bei der Berufswahl zu unterstützen – und als Mitausrichter des Camps werden wir hier unserer Verantwortung gerecht.

**Haben Sie schon Auszubildende durch das Camp rekrutieren können?**

Wir haben inzwischen drei Azubis bei uns, die über Hightech live! kamen.

**Viele Unternehmen sehen vor allem die Konkurrenzsituation bei so einem Projekt, denn man konkurriert mit den anderen Unternehmen auch um die Azubis von morgen. Wie gehen Sie mit dieser Situation um?**

Konkurrenten wären wir so oder so. Auch wenn wir kein Camp hätten, würden wir um die besten Köpfe buhlen. Außerdem sind wir räumlich so weit voneinander entfernt, dass wir uns nicht unbedingt die Azubis gegenseitig wegnehmen. Wir schaffen durch das Camp eher ein Netzwerk und wenn es ein Thema gibt, dann können wir jederzeit bei den Kollegen aus den anderen beiden Firmen anrufen und fragen „Hey, wie macht ihr das eigentlich?“ Das heißt, wir profitieren deutlich mehr von der Kooperation, als wenn wir hier die Tore verschließen würden.



**Drei Fragen an...  
Dominik Bösl**

**Abteilung  
Arbeitssicherheit &  
Ausbildung bei der  
QUADRUS  
Metalltechnik GmbH  
Schmidgaden**

**ca. 300 Mitarbeiter**

**Erfahrung mit  
inzwischen fünf  
Hightech live!-Camps**

**Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Camp gemacht?**

Nur positive. Wir wollen mit dem Camp in unserer Region als guter, attraktiver Ausbildungsbetrieb bekannter werden. Außerdem wollen wir die Zielgruppe für unsere Ausbildungsberufe frühzeitig und richtig ansprechen. Wir nutzen das Camp als Teil unseres Ausbildungsmarketings. Wenn ich in den Schulen der Region unterwegs bin, kommen immer wieder ehemalige Camp-Teilnehmer/innen auf mich zu und sagen wie interessant und toll die Woche war.

**Warum lohnt es sich mitzumachen?**

Das Camp kann so etwas wie die Vorstufe zum Praktikum sein. Es kommen immer wieder Anfragen von ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die die Erfahrungen des Camps in einem Praktikum vertiefen wollen. Es sind bei Hightech live! nur zwölf Schülerinnen und Schüler dabei. Das ist ein kleiner Kreis, aber wenn diese Zwölf in ihren Klassen oder Schulen von ihren positiven Erfahrungen erzählen, bewerben sich immer wieder weitere Schüler für ein Praktikum bei uns. Das „Camp“ kann aber auch denjenigen, die unschlüssig sind, Berufe oder Unternehmen schmackhaft machen.

**Haben Sie schon Auszubildende bzw. Mitarbeiter durch das Camp rekrutieren können?**

Wir bilden fünf bis sechs Azubis pro Jahr aus. Aus den zurückliegenden Camps sind inzwischen drei Ausbildungsverträge mit ehemaligen Teilnehmern hervorgegangen. Im September beginnt eine frühere Teilnehmerin ihre Ausbildung zur Konstruktionsmechanikerin bei QUADRUS Metalltechnik.