



Betrieb

Beste Köpfe gewinnen und halten

Fachkräfte. Hörgeräteakustik vor Klimatechnik – laut neuer Studie führt das Handwerk die Hitliste aller Berufe mit den größten Fachkräftengpässen deutlich an. Wie Chefs in ihrem Betrieb gegensteuern können.

Autorin Kerstin Meier Fotograf Antonio Bello

Anke Bünting-Walter, Hörgeräteakustikerin in Karlsruhe, lässt ihre Mitarbeiter zu Spezialisten ausbilden.



handwerk magazin im November 2014

Ein Produkt verkaufen, das keiner haben will, und Kunden, die fast alle im Rentenalter sind – Hörgeräteakustikermeisterin Anke Bünting-Walter in Karlsruhe kennt die Klischees ihrer Branche: „Viele glauben, Hörgeräte sind nur was für alte Menschen, dabei ist das Einsatzspektrum heutzutage riesengroß.“ Die Palette reicht vom Arbeitsschutz über die Versorgung für Kleinkinder bis hin zum Gehörschutz für Musiker oder Funkanlagen. Da jeder Bereich spezielles Wissen erfordert, nutzt Anke Bünting-Walter die Nischen, um ihren Mitarbeitern nach der Ausbildung eine Perspektive zu bieten. „Viele Kunden wollen einen festen Mitarbeiter als Ansprechpartner, da muss ich mein Team natürlich möglichst lange zusammenhalten“, erklärt die Unternehmerin.

Neben der Möglichkeit der Spezialisierung gibt es im „Haus des Hörens“ auch flexible Arbeitszeiten, sodass die Mitarbeiter Beruf und Familie besser vereinbaren können. Fortbildungen und Entwicklungswünsche klärt die Chefin im Jahresgespräch gemeinsam mit dem Mitarbeiter, dazu kann jeder noch Verantwortung

für Teilbereiche wie etwa die Einarbeitung der Azubis oder die Organisation von Veranstaltungen übernehmen. Zusammen mit der freien Produktwahl, die sie ihren Fachkräften im Gegensatz zu den großen Filialketten ermöglicht, hat es der Kleinbetrieb im Herzen von Karlsruhe bislang immer geschafft, genügend Azubis zu finden und die selbst ausgebildeten Fachkräfte weitestgehend im Betrieb zu halten.

Azubi-Mangel nicht unterschätzen

Was lange im Handwerk selbstverständlich war, ist inzwischen in der Hörgeräteakustikbranche die Ausnahme. Wie eine aktuelle Studie vom Kölner „Institut der deutschen Wirtschaft“ (IW) zeigt, kommen hier auf 100 offene Stellen bundesweit gerade einmal 34 potenzielle Kandidaten. Damit führt die Branche die von den IW-Experten ermittelte Hitliste der Berufe mit den größten Fachkräfteengpässen in Deutschland klar an (siehe Chart Seite 36).

Schuld an den vielen Top-Ten-Plätzen des Handwerks in der Fachkräfte-Engpass-Statistik sind allerdings nicht nur falsche Vorstellungen



Foto: Steinseifer

„Der Lohn muss stimmen, erst dann kann die Arbeitgebermarke auch greifen.“

Klaus Steinseifer, Chef der „Steinseifer Seminare“, einem der größten Weiterbildungsanbieter im Handwerk.

► Mitarbeiterbroschüre

So überzeugen Sie potenzielle Bewerber

Warum sollte ein Mitarbeiter bei Ihnen arbeiten und nicht in der Industrie oder bei der Konkurrenz? Ihnen fallen gleich ein paar schlagkräftige



Kernkompetenzen des Betriebs

Welche Leistungen bietet der Betrieb an? Wo liegen die besonderen Stärken? Nach welchen Werten werden Aufträge abgewickelt? Machen Sie deutlich, dass Sie – im Gegensatz zu vielen Konkurrenten – klare Vorstellungen vom Selbstverständnis des Betriebs haben.



Erfolge und Zukunftsperspektiven

Wie lange ist der Betrieb am Markt? Was sind die größten Erfolge, die spannendsten Projekte? Wo soll das Unternehmen in zehn Jahren stehen? Die meisten Mitarbeiter wollen einen sicheren Arbeitsplatz. Überzeugen Sie die Bewerber von Ihrer Kontinuität.



Team und Betriebsklima

Welche Menschen stecken hinter Chef und Mitarbeitern? Wie gut sind Teamverständnis und Betriebsklima? Welche Eigenschaften werden von einem neuen Mitarbeiter erwartet? Zeigen Sie klar, worauf es in Ihrem Team ankommt – und was Sie auf keinen Fall wollen.

Argumente ein? Prima, dann schreiben Sie diese auf und packen alles in eine Broschüre für die Mitarbeiterakquise. Was dort alles hineingehört.



Berufe und Perspektiven

In welchen Berufen bilden Sie aus? Wie sieht ein typischer Lebenslauf vom Azubi bis zum Meister aus? Welche Fort- und Weiterbildungsangebote gibt es sonst noch? Räumen Sie auf mit dem Irrtum, dass nach Lehre und Meister im Handwerk Schluss ist.



Angebote für die Mitarbeiter

Sie bieten einen fairen Lohn, sogar über Tarif? Das ist prima, aber auch andere zahlen gut. Punkten können Sie vor allem mit familienfreundlicher Arbeitsgestaltung, Transparenz, einer offenen Kommunikation und eigenverantwortlichem Arbeiten.



Kundenstimmen und Referenzen

Was denken Kunden über Ihren Betrieb? Wie werden Sie als Arbeitgeber von der Öffentlichkeit wahrgenommen? Stellen Sie zusammen, was andere über Sie sagen und wie Sie sich in Ihrer Region engagieren – vom Sponsoring des Sportvereins bis zum Ehrenamt.

Illustrationen: Thomas Di Paolo

„Kleinbetriebe haben viele Vorteile; die Chefs müssen diese einfach klarer herausstellen.“



Foto: Heitzer-Priem

Ulrike Heitzer-Priem, Fachkräfteeexpertin beim RKW-Kompetenzzentrum.

vom Berufsbild, sondern vor allem die mangelnde Sensibilität der Unternehmer. „Die Schmerzgrenze ist beim Thema Fachkräfte noch nicht erreicht“, bestätigt Klaus Steinseifer, Chef der „Steinseifer Seminare“ und größter privater Seminaranbieter im Handwerk. So klagten zwar viele Unternehmer darüber, momentan keine Azubis zu finden, halten das aber nicht für ein Problem. Ein Trugschluss, wie der Berater aus langjähriger Erfahrung weiß: „Die Betriebe finden auch später keine Azubis, wenn sie nichts ändern.“ Deshalb rät er dazu, die Vorteile als Arbeitgeber offensiv zu kommunizieren, etwa per Mitarbeiterbroschüre (siehe Tipps Seite 35). Ulrike Heitzer-Priem vom RKW-Kompetenzzentrum Fachkräfte fordert das Handwerk dazu auf, sich nicht länger „unter Wert“ zu verkaufen: „Die meisten Homepages sind für die Kunden optimiert, über die Leistungen für die Mitarbeiter findet sich oft nichts.“

Erfolg durch aktive Kommunikation

Was Transparenz und Öffentlichkeit bewirken können, hat Sabine Schönberger, Geschäftsführerin von Schönberger Stahlbau und Metalltechnik in Wölsendorf, erfahren. Seit der Gründung ist der Betrieb darauf spezialisiert „zu arbeiten, wenn andere Pause haben“ (Schönberger), somit gehörten flexible Arbeitseinsätze für die Mitarbeiter zum Alltag. Das Konzept funktionierte prima, bis BMW im nahen Wackersdorf eine Produktion eröffnete und die Fachkräfte mit warmen Werkshallen und festen Schichten

► Studie

Wo Bewerber fehlen

In der Top-Ten-Hitliste der Berufe mit den größten Engpässen im Fachkräfteangebot sind allein sechs Berufe aus dem Handwerk zu finden.

Für 100 offene Stellen gibt es bundesweit ... Bewerber

Hörgeräteakustik	34
Kältetechnik	39
Bauelektrik	51
Mechatronik	55
Sanitär-Heizung-Klima	64
Fahrzeugelektronik	66

Quelle: Studie „Fachkräfteengpässe in Unternehmen“, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln 2014

lockte. Ein Dilemma, das die Unternehmerin veranlasste, die Vorteile als Arbeitgeber vom Zeitkonto über die Kinderbetreuung bis zur betrieblichen Altersvorsorge aktiv zu kommunizieren. Dafür gab es von der Bayerischen Staatsregierung nicht nur einen Preis für Familienförderung und viel Öffentlichkeit, sondern der Betrieb erhält seitdem auch 30 Prozent mehr Initiativbewerbungen als früher. ■

kerstin.meier@handwerk-magazin.de

► Zusatzleistungen

Diese Extras können Sie ohne Abgaben gewähren

Während die Mitarbeiter von kleinen Lohnerhöhungen netto kaum profitieren, sind steuer- und sozialabgabenfreie Extras für Mitarbeiter und

Benzingutscheine

Bis zur Sachbezugsgrenze von 44 Euro im Monat bleiben Benzingutscheine steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn die Art des Sprits und die Anzahl der Liter explizit genannt sind.

Betriebliche Altersvorsorge

Bis zu 2856 Euro dürfen Mitarbeiter wie Chefs in die betriebliche Altersvorsorge einzahlen, ohne dass Steuern und Sozialversicherung anfallen. Bei Neuzusagen profitieren die Mitarbeiter von steuerfreien 1800 Euro zusätzlich.

Kleine Geschenke

Bis zu 40 Euro (inklusive Umsatzsteuer) kann der Chef steuer- und sozialabgabenfrei für kleine Geschenke an die Mitarbeiter aufwenden.

Chef oft deutlich lukrativer. Mit diesen Zusatzleistungen können Betriebe im Handwerk ihre Arbeitsplätze zusätzlich und nachhaltig aufwerten.

Gesundheitsförderung

Bis zum Freibetrag von jährlich 500 Euro können Chefs ihre Mitarbeiter bei Maßnahmen zur Gesundheitsförderung unterstützen, wenn die Leistung zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt wird. Darunter fallen etwa Bewegungsprogramme, Kurse zur Stressbewältigung oder Nichtraucherseminare.

Getränke

Kaffee, Wasser und Softdrinks kann der Chef seinen Mitarbeitern frei von Steuern und Sozialabgaben während der Arbeitszeit zur Verfügung stellen.

IT-Kommunikation

Smartphone, Laptop, Tablet – inwieweit Mitarbeiter die betrieblichen Geräte auch privat nutzen dürfen, interessiert das Finanzamt nicht.

Online

Themenseite Fachkräfte

Checklisten und Tipps zum Aufbau einer Arbeitgebermarke.
handwerk-magazin.de/fachkraeftemangel