



Chefs sollten sich mit dem Gedanken anfreunden, dass sie „aus der Deckung“ müssen, um Mitarbeiter zu finden und zu binden (Beispielbild).

Bild: RyanLane / Getty Images

Die Attraktivität erhöhen

Mitarbeiter finden und binden ■ Geschäftsführer müssen ihre Rolle als Arbeitgeber in Teilen überdenken. Denn sie sind nicht mehr „nur“ Anbieter von Produkten und Dienstleistungen mit ihrem Unternehmen. Chefs kommt mehr und mehr die Aufgabe zu, sich und ihren Betrieb aktiv und attraktiv als Arbeitgeber zu vermarkten. Der Beitrag beschreibt Handlungsfelder.

Woran denken Unternehmer wohl, wenn sie diese Schlagworte hören: „Sorge bei Geschäftsführern“, „Branche sieht sich bedroht“ oder „Kein Nachschub in Sicht“. Die Rede ist vom Fachkräftemangel. In den vergangenen Jahren zugegebenermaßen inflationär gebraucht, ist das Thema für die Verantwortlichen in den mittelständischen Unternehmen hochbrisant. Es ist wichtig zu wissen, an welchen Stellen sie ansetzen müssen und welche Maßnahmen sie für die Sicherung eines stabilen und zukunftsfähigen Mitarbeiterstamms ergreifen sollten.

Besorgniserregende Zahlen

Ein guter Unternehmer stellt mit einem konsequenten Vertrieb steigende Auftragszahlen sicher. Neue Aufträge können aber nur durch einen entsprechenden Bestand an qualifizierten Mitarbeitern bearbeitet werden. Und ge-

nau hier liegt laut Arbeitsmarktreport des Deutschen Industrie- und Handelskammertages für 60 % der Betriebe das größte Geschäftsrisiko: Vor allem kleine und mittlere Betriebe mit bis zu 200 Mitarbeitern leiden häufig unter Personalengpässen und haben ernsthafte Probleme, freie Stellen zu besetzen. Was wir daraus lernen: Der Geschäfts-

„Der Geschäftsführer vermarktet nicht mehr nur die Produkte und Dienstleistungen seines Unternehmens, sondern auch sich selbst als Arbeitgeber.“

führer vermarktet nicht mehr nur die Produkte und Dienstleistungen seines Unternehmens, sondern auch sich selbst als Arbeitge-

ber. Und dabei kämpft er an zwei Fronten: Denn es müssen nicht nur neue Mitarbeiter angeworben, sondern auch bestehende an den Betrieb gebunden werden.

Jeder „buhlt“ um die Besten

Die Zeiten, in denen man ganz bequem aus einem riesigen Pool an interessierten Bewerbern wählen konnte, sind leider vorbei. Heute ist die Lage anders: Jeder „buhlt“ um die besten Mitarbeiter. Der Wettbewerb unter den Unternehmen ist hart: Wer bietet mehr Gehalt zu besseren Konditionen? Neben den „harten“ Fakten und tatsächlichen Arbeitsbedingungen ist es auch die Art und Weise des Marketings, wie sich die Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt interessant machen können.



Bild: Gregor Bister / Getty Images

Wer kann besser Nachwuchs anwerben als zufriedene Mitarbeiter?

Gegenüber potenziellen Mitarbeitern positiv verkaufen

Folgende Tipps können dabei unterstützen, potenzielle neue Mitarbeiter von sich und dem eigenen Betrieb zu überzeugen:

- Bieten Sie Bewerbern eine zentrale Anlaufstelle! Integrieren Sie auf Ihrer Website einen Unterpunkt „Karriere“ und stellen Sie dar, warum genau Sie der richtige Arbeitgeber sind und auf welches Aus-



TIPP

Nettolohnoptimierung

Was konkret getan werden kann:

Gesundheit

- Betriebliche Krankenversicherung
- Zuschüsse für gesundheitsfördernde Maßnahmen

Sachzuwendungen

- Gutscheine
- Kreditkarte
- Getränke

Barzuwendungen

- Kindergartenzuschuss
- Reisekostenerstattungen
- Urlaubsgeld

Sparen

- Betriebliche Altersvorsorge
- Zeitwertkonten

Finanzen

- Arbeitgeberdarlehen
- Günstige Kredite



MEINE FIRMA, MEIN PARTNER, „MEIN ONLINE PLUS“

INDIVIDUALISIEREN
SIE JETZT IHRE
STARTSEITE!

GCONLINEPLUS.DE



Schneller zum
Ziel mit
ONLINE PLUS

Neben den harten Fakten wie dem Gehalt sind es auch die tatsächlichen Arbeitsbedingungen, die Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt interessant machen können.



Bild: master1305 / Getty Images

wahlverfahren sich die Kandidaten einstellen können.

- Geben Sie Einblicke! Wer kann besser Nachwuchs anwerben als zufriedene Mitarbeiter? Lassen Sie diese mit einem Zitat oder in Form eines kleinen Werbefilms auf der Website zu Wort kommen. Weiterhin lohnt sich ein Profil auf Arbeitgeber-Bewertungsportalen. Wenn Sie Ihren Job als Arbeitgeber richtig machen, haben Sie ja nichts zu befürchten, oder?
- Social-Media-Kanäle nutzen! Insbesondere jüngere informieren sich, ob das Unternehmen auf Facebook, Instagram und Co. unterwegs ist. Hatte ein Mitarbeiter bei Ihnen Jubiläum oder runden Geburtstag? Sie hatten eine schöne Firmenfeier? Der Meeting-Raum wurde umgestaltet? Sie bieten kostenlose Getränke oder frisches Obst? Social Media ist genau der richtige Kanal für derartige Einblicke in die vier Wände des Unternehmens.



KURZINTERVIEW

Nettolohn einfach optimieren

SBZ: Wie erleben Sie die derzeitige Situation auf dem Arbeitsmarkt?

Isabel Franzka: In den Beratungsgesprächen äußern Unternehmer immer wieder, dass sie die wachsenden Auftragszahlen kaum noch stemmen können, weil einfach nicht genug Personal vorhanden ist. Besonders akut ist die Situation im Handwerk und in den Pflegebetrieben. Erstens finden sich nicht genug Fachkräfte und zweitens lassen sich auch jene, die bereits im Betrieb tätig sind, unter Umständen von anderen Unternehmen abwerben. Wie verhindert man dieses Abwandern und bindet den Mitarbeiter an den Betrieb? An diesem Punkt kommt das Thema Netto- lohnoptimierung ins Spiel.

SBZ: Angenommen, ein Unternehmer möchte den Nettolohn eines Arbeitnehmers optimieren: Wie geht das?

Franzka: Zunächst führen wir eine Potenzialanalyse durch, bei der wir die aktuelle Situation des Arbeitnehmers unter die Lupe nehmen: Was verdient diese Person derzeit? Hat sie Kinder und ist alleinerzie-

hend? Wurden bereits Vorsorgemaßnahmen für das Alter getroffen? Anschließend stellen wir unter Einbeziehung der Personal- und Lohnabteilung sowie des Steuerberaters die Möglichkeiten zusammen, wägen ab und rechnen durch, wie sich die Maßnahmen auf den Nettolohn des Arbeitnehmers und die Arbeitgeberanteile auswirken. Diese Informationen werden im Anschluss an das Finanzamt weitergegeben und auf Rechtmäßigkeit geprüft. Sind sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer schlussendlich über die Maßnahmen einig, werden diese Neuerungen entsprechend auch vertraglich festgehalten und im Lohnprogramm eingerichtet.

SBZ: Können Sie das an einem einfachen Beispiel festmachen?

Franzka: Nehmen wir mal an, ein Mitarbeiter hat ein Bruttogehalt von 2000 Euro, welches um 150 Euro erhöht werden soll. Diese Person hat einen Arbeitsweg von 25 km und ein anderthalbjähriges Kind, das in einer Kita untergebracht ist. Nach Gehaltserhöhung liegt der Nettobetrag für



Bild: ABG

Isabel Franzka ist diplomierte Betriebswirtin und seit 2014 im Beratungsverband ABG-Partner als Steuerberaterin und Prokuristin tätig.

den Arbeitnehmer bei 1454 Euro, bei einem Arbeitgeberanteil von 477 Euro. Es gibt aber auch die Möglichkeit, die 150 Euro aufzuteilen in 75 Euro Fahrtkosten und 75 Euro Kitazuschuss. In diesem Fall liegt der Nettobetrag bei 1524 Euro, bei einem Arbeitgeberanteil von 456 Euro. Wir sehen: Im zweiten Fall haben sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber profitiert.“

- Egal, was Sie tun, tun Sie es! Sie sollten sich wohl oder übel mit dem Gedanken anfreunden, dass Sie „aus der Deckung“ müssen. Wichtig ist: Es gibt auch günstige Wege, Marketing zu betreiben.
- Ein Kandidat hat sich bei Ihnen beworben? Herzlichen Glückwunsch! Jetzt müssen Sie auf ein strukturiertes Bewerbermanagement achten. Das fängt mit einer simplen Eingangsbestätigung an und endet mit einem gut vorbereiteten Bewerbungsgespräch. Signalisieren Sie dem Bewerber, dass Sie sich über sein Interesse freuen und Sie sich intensiv mit dem Lebenslauf beschäftigt haben. Auch wenn am Ende keine Zusammenarbeit zustande kommt: Diese Person hat im Laufe des Bewerbungsverfahrens genügend Informationen über Ihr Unternehmen gesammelt, die sie im schlimmsten Fall anderen gegenüber kundtun wird. Gehen Sie es also richtig an!

Wie Sie die bestehende Mannschaft halten

Hat der Geschäftsführer erfolgreich einen neuen Mitarbeiter eingestellt, gilt für diesen dasselbe wie für die bereits bestehende Mannschaft: Sie sind bei passender Qualifikation und wertschöpfender Arbeit Gold wert und sollten mit bestimmten Maßnahmen an das Unternehmen gebunden werden. Hierfür eignen sich neben internen Events, regelmä-

„Der Wettbewerb unter den Unternehmen ist hart: Wer bietet mehr Gehalt zu besseren Konditionen?“

ßigen Mitarbeitergesprächen, Schulungen und Weiterbildungsoptionen auch Maßnahmen zur Lohnoptimierung. Mit diesen gewähren die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern unter Beachtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen höhere Nettobeträge – ohne dass die Arbeitgeberanteile insbesondere zur Sozialversicherung steigen.

Fazit: Nicht lange warten, sondern handeln

Der Mitarbeiter ist wertvolles Kapital. Scheidet er aus dem Unternehmen aus, geht damit nicht nur ein Bestandteil in der Wertschöpfungskette verloren, sondern auch ein Träger von branchen- und unternehmensspezifischem Wissen.

→ www.abg-partner.de

www.sbz-online.de



„Metall-Architektur – Fassaden“

von Josef Peter Münch

Das Fachbuch für Klempner und Spengler

Sichern Sie sich jetzt Ihr persönliches Exemplar von „Metall-Architektur – Fassaden“ für nur **69,- €** (zzgl. Versand).

Limitierte Auflage mit über 280 Seiten – jetzt bestellen unter

✉ service@baumetall.de

🌐 www.baumetall.de/fassadenbuch

Weitere Infos finden Sie unter:
www.baumetall.de

BAUMETALL

KLEMPNERTECHNIK IM HOCHBAU