

Das Plus im Job

Begehrte Bewerber können außer einem guten Lohn auch noch so manches Benefit für sich heraushandeln



Foto: iStock/irsak

VON JENS GIESELER

Mit Geld allein kann man Fachkräfte schon lange nicht mehr locken. Firmen, die von sich überzeugen wollen, greifen deshalb heute zu Zusätzen außerhalb der Lohnhöhe. Bewerber können dank dessen Arbeitsverträge zu ihren Gunsten verhandeln. „Sich konsequent auf A-Mitarbeiter einzustellen, ist eine Frage der Firmenkultur“, konstatiert Personal-Experte Jörg Knoblauch. Der Honorarprofessor und Autor teilt Mitarbeiter in drei Kategorien ein. Selbstorganisierte und proaktive Angestellte sollte ein Unternehmen gezielt suchen. Das sind die A-Mitarbeiter. Die B-Mitarbeiter arbeiten unter guter Anleitung ordentlich und fleißig. Und den C-Mitarbeiter sollte man schleunigst weiterqualifizieren. Oder wieder loswerden.

Die Schlussfolgerung ist nun, dass viele Unternehmen um die Guten konkurrieren. Aber hier kann Knoblauch Entwarnung geben: „Nur zehn bis 20 Prozent der Firmen sind konsequent auf A-Mitarbeiter ausgerichtet.“ Denn wer engagierte Leute für sich gewinnen will, müsse heute mehr bieten als einen pünktlichen Gehaltszettel. „Ich kenne Unternehmen, die ihre Kantine mit einem Sternekokch

ausstatten“, weiß der Personal-Guru. Beliebt sind auch Zuschüsse zur Weiterbildung. Mittelständler gehen dazu über, Studiengebühren ihrer Belegschaft wenigstens teilweise zu übernehmen. So auch Goldbeck Solar. Die Firma gehört zum Bauunternehmen Goldbeck und bietet energetische Systemlösungen. Hier sind beispielsweise Elektroingenieure, aber auch Maschinenbauer und Facility-Manager gesucht. Der Photovoltaik-Anbieter deckt rund 50 Solardächer im Jahr. Vor allem auf Logistik- und Industriehallen. Geschäftsführer Björn Lamprecht weiß, wie wichtig es ist, Menschen in ihrer Entwicklung zu fördern. „Bei uns wird jeder Mitarbeiter bei seinem Wunsch nach Weiterbildung unterstützt. Es gibt einen Rahmen, innerhalb dessen sich alle Mitarbeiter bewegen können.“ Dieser sieht beispielsweise die Höhe der Förderung vor und wie lange ein Student nach seinem Abschluss bei Goldbeck Solar bleiben muss. Etwa zehn Kollegen im Jahr nutzen innerhalb der Goldbeck-Gruppe die Unterstützung der Firma.

Bei Hafner-Muschler, Spezialist für Kälteanlagen-Sonderbau im schwäbischen Balingen, setzt Geschäftsführer Bernd Gantner für seine 100 Mitarbeiter, darunter Planungsingenieure und Ver-

fahrenstechniker sowie Elektroinstallateure, derzeit einige Angebote auf. Genannt seien hier erstens Weiterbildungen. Innerbetriebliche Seminare werden zu 100 Prozent vom Arbeitgeber übernommen. Sowohl was die Arbeitszeit als auch die Kosten betrifft. Möchte sich ein Mitarbeiter mit einem technischen Lehrgang, einem Fachwirt oder einem Studium außerhalb der Arbeitszeit weiterbilden, zahlt Gantner 40 Prozent dazu.

Viele von Gantners Angestellten sind junge Menschen mit Familie. Um ihnen das Leben zu erleichtern, beteiligt sich der Unternehmer zu 50 Prozent an den Kosten von Kinderbetreuung für unter Sechsjährige. „Das ist für uns ein besonderes Zukunftsthema. Denn viele Eltern möchten auch während der Familienphase im Job bleiben. Dabei unterstützen wir sie“, sagt der Geschäftsführer.

Von einem dritten Angebot profitieren

besonders diejenigen, die viel unterwegs sind. Der Experte für Klimatechnik suchte sich einen Kooperationspartner in Sachen Sport. So können alle Angestellten überall in Deutschland vergünstigt Sportstudios, Schwimmbäder, Squashhallen und mehr nutzen.

Knoblauch, selbst Geschäftsführer der Unternehmensberatung tempus Consulting, setzt ebenfalls Benefits. Dafür führte das Unternehmen 33 Angebote ein, die in einem Booklet zusammengestellt sind. Jeder bekommt dieses Büchlein am ersten Arbeitstag überreicht. Dazu gehört etwa der monatliche Mitarbeiterabend in einem Restaurant. Und die Angestellten werden am Gewinn des Unternehmens beteiligt. „Solche Anreize kosten nicht viel. Ich kenne zum Beispiel einen Betrieb, der seinen Mitarbeitern morgens, bevor es losgeht, ein Frühstück spendiert. Das ist nicht teuer, bringt aber viel“, sagt Knoblauch. Benefits, ob Dienstwagen, Firmenhandy oder gemeinsames Mittagessen, müssen in eine Firmenkultur eingebettet sein, glaubt der Personal-Experte. Denn der Bonus wirke nur, wenn das Drumherum stimmt. „Eine offene Atmosphäre, in der Angestellte mitreden und regelmäßig informiert werden, ist zum Beispiel ein Muss.“

Sieben verrückte Benefits aus den USA

In den USA stehen Benefits hoch im Kurs. Nach einer aktuellen Studie der Bewertungsfirma Glassdoor beziehen mehr als die Hälfte (57 Prozent) der Arbeitnehmer diese Vorteile in ihre Überlegungen mit ein, einen Job anzunehmen. Vier von fünf Arbeitnehmern sagen sogar, dass sie Vergünstigungen einer Gehaltserhöhung vorziehen. Hier sieben verrückte Benefits:

- **1.** Bei der Umweltorganisation WWF ist jeder zweite Freitag „Panda Friday“. Alle Mitarbeiter haben frei.
- **2.** Der Snowboardhersteller Burton bietet seinen Mitarbeitern für den

gesamten Winter kostenlose Skipässe.

- **3.** Akupunkturbehandlungen spendiert der Kurznachrichtendienst Twitter.
- **4.** Die Immobilienfirma Zillow sponsert Müttern im Außendienst den Transport der Muttermilch zum Baby.
- **5.** Massagen im Wert von 1000 Euro bezahlt das Softwareunternehmen Basecamp seinen Angestellten.
- **6.** Der Musikdienst Spotify bezahlt Fruchtbarkeitsbehandlungen oder das Einfrieren von Eizellen.
- **7.** Dienstleister Accenture unterstützt Mitarbeiter gar bei einer Geschlechtsumwandlung.

Quelle: Stepstone

KURZ GEMELDET

Industrie will immer mehr Akademiker

MÜNSTER. Die Industrie sucht zunehmend Akademiker. Zwischen September 2015 und August 2016 waren fast 235 000 Stellen ausgeschrieben – 17 Prozent mehr als im Vorjahreszeitraum. Das besagt eine Auswertung von Stellenanzeigen des Personaldienstleisters Adecco. Die Gesuche in der Industrie insgesamt stiegen um zehn Prozent auf mehr als 493 000 Stellen.

Schwierigere Besetzung von Managementposten

HAMBURG. Für acht von zehn Personalern ist die Besetzung von Managerposten schwieriger geworden. Das besagt eine Befragung des Instituts Research Now. 48 Prozent sehen den Grund in höheren Anforderungen, etwa, weil der digitale Wandel in den Unternehmen umgesetzt werden muss. 44 Prozent beklagen, dass Manager häufiger abgeworben werden.

Bei Hochzeit Anspruch auf Sonderurlaub möglich

BERLIN. Für eine Hochzeit steht möglicherweise Sonderurlaub zu, sagt Arbeitsrechtswalt Hans-Georg Meier. Oft gibt es Regelungen in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen. Anderenfalls überprüfen Brautleute, ob im Arbeitsvertrag die Anwendung von Paragraph 616 Bürgerliches Gesetzbuch, der den Anspruch von Sonderurlaub regelt, ausgeschlossen ist. Ist das der Fall, gibt es keine freien Tage.

Was alles in den Ausbildungsvertrag muss

NÜRNBERG. Ein Ausbildungsvertrag muss schriftlich geschlossen werden, so das Magazin „Planet Beruf“ der Bundesagentur für Arbeit. Festgelegt sein müssen auch Beginn und Ende der Ausbildung sowie Arbeitszeit, Probezeit und Urlaub. Sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung sowie Voraussetzungen, unter denen der Vertrag gekündigt werden kann, sollten genannt sein. Verzichtet der Chef darauf, ist das eine Ordnungswidrigkeit.