



Marcel Wegner (links) und Stefan Schlegel suchen für hiesige Firmen neue Kräfte. Die Headhunter sagen: „Vor allem den jungen Leuten ist mehr Freizeit wichtiger als mehr Geld.“

FOTO: TANJA FENZL

Headhunter sucht auch Köche

WIRTSCHAFT Marcel Wegner hat im Landkreis eine Marktlücke gefüllt. Er sagt: „Nur mit mehr Geld kannst du niemanden mehr ködern.“

VON TANJA FENZL

CHAM. „Früher haben wir nur den Häuptling gesucht, heute auch den Indianer.“ Marcel Wegner ist Headhunter und sucht zusammen mit seinem Partner Stefan Schlegel für Firmen geeignete Mitarbeiter. Seit sich die beiden erfahrenen Jobvermittler vor sechs Jahren als „Bavarian Headhunter“ selbstständig machten, hat sich die Branche deutlich verändert, sagt Wegner. „Wir vermitteln nicht nur Ingenieure, Chefärzte und Prokuristen, sondern immer öfter auch Fahrlehrer, Friseur, Köche oder Mitarbeiter auf dem Bau.“ Wegner und Schlegel sind inzwischen nicht nur in der Region bekannt – und berüchtigt. „Wir haben schon mehrfach gehört, dass wir wohl die meistgefürchtete Firma im Umkreis sind“, grinst der 39-jährige Schorn-dorfer stolz.

Denn: „Entweder eine Firma ist bei uns Kunde, und wir suchen für sie Mitarbeiter, oder sie ist kein Kunde.“ Nur eigene Kunden sind vor Wegners und Schlegels Rekrutierungsversuchen sicher. Referenzen auf der Firmen-Homepage machen deutlich: Die Vermittlungen ziehen sich durch alle Branchen; Arbeitskräfte sind rar und schwer zu bekommen.

Verantwortung und Freiraum

„Die geburtenschwachen Jahrgänge lassen sich nicht weglegen“, sagt auch Kreishandwerksmeister Georg Braun. Die 2500 Handwerksbetriebe im Landkreis, die 13 500 Mitarbeiter beschäftigen und rund 1,8 Milliarden Euro Umsatz pro Jahr erzielen, hätten dieselben Probleme wie Behörden und Handel und überhaupt sämtliche Unternehmenssparten in Deutschland. „Viele versuchen, durch Neustruktu-

rierung und Digitalisierung ihre Prozesse so zu vereinfachen, dass der Arbeitskräftemangel ausgeglichen werden kann.“

Braun bestätigt: Nur mit Geld allein könnten Betriebe kaum mehr bei künftigen Mitarbeitern punkten. „Wichtig ist vielen ein sinnvoller Job mit Verantwortung und trotzdem viel Freiraum. Wir sagen unseren Handwerksbetrieben immer wieder, dass sie auf ein gutes Betriebsklima achten müssen. Ganz wichtig: abends der Feierabend.“ Auch Braun kennt Handwerksmeister, die durch Headhunting neue Mitarbeiter gefunden haben. „Vielen ist das aber zu teuer.“

Ein Vorurteil, sagt Wegner. Die Abrechnung mit dem Kunden bemesse sich nach dem künftigen Gehalt des Mitarbeiters. Und außer einem Grundbetrag für die Recherche werde eine Gebühr nur bei Erfolg fällig. Die Er-

folgsquote liege allerdings inzwischen bei 70 Prozent, weshalb die Bavarian Headhunter jeden dritten Auftrag aufgrund von Empfehlungen bekämen.

In den seltensten Fällen gehe es bei der gezielten Mitarbeitersuche beziehungsweise bei Abwerbungen nur ums Geld. „Damit kann man heute niemanden mehr ködern“, sagt Wegner. Stattdessen stünden andere Konditionen im Vordergrund. Ganz wichtig: Freizeit und flexible Arbeitszeiten. „Wenn mir heute ein neuer Kunde sagt, in seiner Firma gibt es standardmäßig 24 Urlaubstage im Jahr, dann kann ich ihm gleich sagen, dass er das vergessen kann.“ Betriebe, die offen für neue Wege sind, denen kann Wegner dagegen häufig helfen.

„Wir haben schon Kolonnen vermittelt, mit einem Polier und fünf Mann. Wir sprechen auch manchmal gezielt eine bestimmte Wunschperson

an, die von einem Kunden nachgefragt wird“, verrät der verheiratete Vater eines Sohnes. Der im Übrigen selber alle Vorteile eines modernen, flexiblen Unternehmens genießt: „Ich kann auch im Urlaub mit dem Wohnmobil von unterwegs arbeiten.“ Auch Kompagnon Schlegel, der im Landkreis Landshut wohnt und arbeitet, nutzt die Möglichkeit für erweitertes Homeoffice. „Ich kann Anrufe auch beim Joggen entgegennehmen, oder wenn ich mit den Kindern unterwegs bin“, sagt der dreifache Papa. Auch die zwölf Mitarbeiter der Firma können sich ihre Arbeitszeiten gut einteilen. „Ein moderner Arbeitsplatz ist uns wichtig“, sagt Wegner.

Aufträge aus dem Ausland

Und so kommt es, dass die Headhunter inzwischen auch Aufträge aus Übersee, Australien, Kanada, oder auch Mallorca erfolgreich abgeschlossen haben. „In solchen Fällen ist eine gute vorherige Auswahl der Bewerber natürlich besonders wichtig, um der Firma durch die Bewerbungsgespräche keine unnötigen Kosten zu verursachen.“ Besonders stolz ist Wegner auf eine Unternehmensnachfolge eines Steuerberaters in Cham, die er erst kürzlich zu einem guten Ende gebracht hat. „Da waren monatelange Verhandlungen notwendig.“

Dass Unternehmen sich selbst zunehmend in der Position als Bewerber sehen, der sich für Mitarbeiter interessant machen muss, diese Erfahrung bestätigt auch Richard Brunner, Leiter der IHK Cham. „Die Arbeitgeber verwenden viel Energien darauf, sich gut aufzustellen, um langfristig Mitarbeiter zu gewinnen. Dazu ist es wichtig, ein gutes Profil und einen Markenwert zu erarbeiten.“ Auch Brunner sagt: „Das Gehalt ist nicht entscheidend.“ Wichtiger sei den Mitarbeitern, welche Möglichkeiten der Arbeitgeber biete, sich weiterzuentwickeln. „Gerade junge Leute gehen nicht mehr mit der Perspektive zu Firmen, die nächsten 25 Jahre dort zu arbeiten. Sie fragen sich: Wie passt das Unternehmen in den nächsten fünf, zehn Jahren, in meine Lebensplanung?“

„
Wer nicht
mit der Zeit geht,
der geht mit
der Zeit.“

MARCEL WEGNER
Headhunter

AKTUELL IM NETZ



Weitere Informationen zum Thema finden Sie bei uns im Internet.
www.mittelbayerische.de/cham

HEADHUNTING

Fachkräftemangel: In der Oberpfalz fehlen in zahlreichen Branchen Arbeitskräfte. Beispiel gefällig? Im Metallbau fehlen rund 2500 Mitarbeiter, im Hoch- und Tiefbau knapp 500, in den Bereichen Mechatronik und Elektroberufe rund 1000, in den Bereichen Finanzdienstleistung/Steuerberatung ebenfalls rund 1000. Kein Wunder, dass Unternehmen auf alternative Möglichkeiten zurückgreifen, neue Mitarbeiter zu finden.

Bavarian Headhunter: Hier kommen Marcel Wegner und Stefan Schlegel ins Spiel. Ihre Headhunting-Firma mit Sitz in Weihmichl haben sie gezielt auch so benannt. „Jeder soll sofort wissen, woran er bei uns ist.“ Dabei habe sich die Wahrnehmung gewandelt. „Früher mussten wir ein paar Straßen weiter parken, den Chefs war es peinlich, mit Headhuntern in Verbindung gebracht zu werden. Heute werden wir hofiert.“ Die Firma hat inzwischen zwölf Mitarbeiter.

Für Firmen auf der Jagd

Headhunter sprechen über ihre Arbeit im ländlichen Raum

Marcel Wegner und Stefan Schlegel sind seit 14 Jahren in der Headhunter-Branche tätig. Vor drei Jahren haben sich die beiden selbstständig gemacht und die Firma Bavaria Headhunter mit Sitz in Weihmichl (Kreis Landshut) gegründet. Die beiden Personalberater vermitteln Fach- und Führungskräfte in Niederbayern, der Oberpfalz und dem Großraum München. Den unter 35-Jährigen das Arbeiten im ländlichen Raum schmackhaft zu machen sei schwierig, sagen sie. Der Fachkräftemangel mache die Situation der Firmen auf dem Land nicht einfacher. Trotzdem sehen Wegner und Schlegel keinen Grund für die Unternehmen, den Kopf in den Sand zu stecken.

Herr Wegner, Herr Schlegel, Sie sind Kopfgänger. Muss man vor Ihnen Angst haben?

Marcel Wegner: Nein. Aber der Beruf war in der Tat vor ein paar Jahren noch mit Vorurteilen belegt. Bei vielen Firmen galt es als anrüchig, einen Headhunter zu engagieren. Was könnten da bloß die Leute beziehungsweise die Mitbewerber denken. Die Angst vor dem – wie sagt man in Bayern so schön – Ausgerichtet-Werden war groß. Mit dem Fachkräftemangel hat sich die Einstellung aber komplett verändert. Die Firmen kommen an uns nicht mehr vorbei.

Welche Einstellung haben Arbeitnehmer gegenüber einem Job im ländlichen Raum?

Stefan Schlegel: Vor allem bei den jungen Leuten herrscht die Meinung vor: Will ich beruflich weiterkommen, muss ich mir einen Job in der Stadt suchen. Auf junge Arbeitnehmer hat die Stadt eine große Anziehungskraft. Für die pulsiert dort das Leben. Da steppt der Bär. Die nehmen dann auch höhere Lebenshaltungskosten in Kauf. Außerdem muss man bedenken: Die jungen Leute haben in einer Stadt studiert, haben damit einen Bezug und auch schon einen Freundeskreis. Da schaut man sich nach dem Abschluss natürlich erst dort nach einem Arbeitgeber um. Als Headhunter tut man sich deshalb schwer, den jungen Leuten das Arbeiten im ländlichen Raum schmackhaft zu machen.

Sie sprechen von jungen Arbeitnehmern: Von welcher Altersspanne reden wir und was ist die Einstellung älterer Arbeitnehmer?

Schlegel: Ab 35 findet ein Umdenken statt. Für viele wird der ländliche Raum ab diesem Alter attraktiv. Ein eigenes Haus bauen, die Kinder in einer besseren Umgebung

als einer Stadt großziehen, sind hier nur zwei der Beweggründe. Ab 35 Jahren setzt man auch in puncto Freizeitwert andere Prioritäten. Disco und ein umfangreiches Angebot für das Nachtleben sind nicht mehr so wichtig. Und der ländliche Raum bietet mit viel Natur zahlreiche Möglichkeiten für Freizeitbeschäftigungen und Erholung. Die Work-Life-Balance spielt mittlerweile eine sehr große Rolle.

Ist denn an dieser Meinung „Wenn ich beruflich etwas erreichen will, muss ich in die Stadt“ überhaupt etwa dran?

Wegner: Die Firmen im ländlichen Raum müssen sich nicht verstecken. Hier in Ostbayern gibt es viele gute Unternehmen – vom klei-



nen Mittelständler bis zur großen Firma –, die einiges zu bieten haben. Das ist aber vielen Arbeitnehmern, aber auch Arbeitgebern nicht klar.

Gibt es eine Besonderheit, auf die sich ein Arbeitnehmer bei Unternehmen im ländlichen Raum einstellen muss?

Wegner: Arbeitnehmer müssen sich bewusst sein, dass eine andere Unternehmenskultur herrscht. Die Firmen sind meist in Familienhand, die Hierarchien mitunter flacher, eine langfristige Bindung erwünscht und der Arbeitnehmer ist bestenfalls nicht nur eine Nummer, sondern der Chef kennt den Mitarbeiter und hat vielleicht sogar Einblick in die private Lebenssituation. Das muss man mögen.

Worüber müssen sich die Firmen im ländlichen Raum bei der Suche nach Fach- und Führungskräften im Klaren sein?

Schlegel: Dass die wirklich guten Leute – wenn sie nicht gerade völlig frustriert in ihrem Job sind – einen Arbeitsplatz haben und somit keinen Grund sehen, zu wechseln. Eine Stellenausschreibung schauen die dann nicht einmal an. Hier setzt unsere Tätigkeit als Headhunter an.

Wie machen Sie Arbeitnehmern einen Job im ländlichen Raum schmackhaft? Mit mehr Geld?

Schlegel: Nein. Mehr Geld ist in den seltensten Fällen der Wechselgrund. Wir müssen auch der Meinung widersprechen, dass man bei einer Firma in der Stadt besser verdient als auf dem Land. Die Lohn-

schere zwischen Stadt und Land ist nicht so groß.

Welche Gründe bewegen Arbeitnehmer dann, sich auf einen Jobwechsel einzulassen?

Wegner: Hier kommen Faktoren wie Unzufriedenheit, keine Aufstiegschancen, Mobbing oder zu lange Pendlerstrecken zum Tragen.

Sind Zusatzleistungen ein Lockmittel?

Schlegel: Natürlich haben die Unternehmen die Möglichkeit, die potenziellen Arbeitnehmer mit Zusatzleistungen zu locken. Wir stellen jedoch immer wieder fest, dass viele Firmen gar nicht wissen, welche steuerfreien Leistungen sie anbieten können. Hier sehen wir großen Nachholbedarf.

Welche Zusatzleistungen gibt es?

Schlegel: Hierzu gehört zum Beispiel, dass der Chef dem künftigen Mitarbeiter anbietet, dass er einen Tag pro Woche von zu Hause aus arbeiten kann. Die Vier-Tage-Woche für Führungskräfte ist stark im Kommen. Möglich sind auch Kindergartenzuschuss, Fahrtgeld, Fitnessstudiobeitrag, Erfolgsprämien oder die Kostenübernahme inklusive Freistellung bei Weiterbildung. Wir hatten auch schon ein Unternehmen, das hat seinem zukünftigen Mitarbeiter – eine Führungskraft – ein Grundstück für den Hausbau in Aussicht gestellt.

Das ist alles sehr materiell ausgerichtet.

Wegner: Bei der Entscheidung für einen neuen Job spielt für den Arbeitnehmer zu etwa 30 Prozent die Stelle an sich eine Rolle, beim Rest kommt es auf das persönliche Befinden an. Was vielen Firmenchefs nicht immer bewusst ist: Die Bedeutung des Faktors Mensch nimmt zu. Wertschätzung ist den Arbeitnehmern sehr wichtig. Und wenn es nur fünf Minuten sind, die sich der Chef mit einem Mitarbeiter pro Tag abgibt.

Wie sehr macht den Firmen im ländlichen Raum der Fachkräftemangel zu schaffen?

Schlegel: Sowohl in der Stadt als auch auf dem Land haben die Unternehmen zu kämpfen, um Fachkräfte zu locken. Bei den Firmen steht keiner mehr Schlange. Vielmehr sind die Arbeitgeber heutzutage bei Bewerbungen in der Defensive. Das führt zu ganz neuen Situationen.

Welche sind das?

Wegner: Wir haben schon Personal- und Firmenchefs völlig per-



Die beiden Headhunter Stefan Schlegel (l.) und Marcel Wegner.

Foto: tie

plex erlebt, weil sie in einem Bewerbungsgespräch dem Bewerber genau erklären mussten, was sie ihm zu bieten haben und nicht andersherum. Hier spielt auch mit hinein, dass die jungen Arbeitnehmer einer Generation angehören, die völlig anders tickt als die Generationen vor ihnen. Die binden sich nicht für ihr ganzes Arbeitsleben an nur eine Firma und sind schnell wieder weg, wenn sich ihre Erwartungen an den Job nicht erfüllen.

Bei manchem Firmenchef muss also ein Umdenken stattfinden?

Wegner: Manchmal stimmt auch das Bild nicht, das die Chefs von ihrem Unternehmen haben. Da passen Selbst- und Fremdwahrnehmung nicht zusammen und so kommt es zu unrealistischen Erwartungen an die Bewerber. Als Headhunter musst du erst mal das Bild geraderücken. Der ein oder andere Firmenchef schluckt da schon mal kurz.

Der Fachkräftemangel dürfte auch Ihre Geschäfte beflügeln, oder?

Wegner: Der Bedarf für die Dienste eines Headhunters sind angesichts des Fachkräftemangels sehr hoch. Wir müssen aber sagen, dass Unternehmen, die auf Mitarbeitersuche mithilfe eines Head-

hunters gehen, bereits stark aufgestellt sind. Die wollen nicht mehr wachsen, sondern die Qualität des Unternehmens ausbauen.

Wie sieht die Kernaufgabe Ihrer Tätigkeit aus?

Schlegel: Wir nehmen den suchenden Arbeitgeber an die Hand. Bevor er das erste Mal mit einem potenziellen neuen Mitarbeiter spricht, sind viele wichtige Fragen bereits weitgehend abgeklärt: Gehalt, Zeitpunkt des Eintritts in die Firma, Zusatzleistungen etc. Idealerweise entscheidet dann nur noch der Faktor Sympathie über die Frage der Einstellung.

Wie viel Zeit kann so eine Vermittlung in Anspruch nehmen?

Schlegel: Einen Durchschnittswert gibt es nicht. Das kann von zwei Wochen bis zu mehreren Monaten dauern.

Wie erfolgreich sind die Vermittlungen in der Regel?

Wegner: 90 Prozent der Arbeitnehmer, die wir vermitteln, kommen aus der Region. Die Vermittelten bleiben auch langfristig beim Unternehmen. Der Grund hierfür ist: Diese Arbeitnehmer kündigen meist aus einem sicheren Job heraus. Der Wechsel ist also keine Bauchentscheidung, sondern sehr gut überlegt.

Interview: Valerie Tielich

Keine Arbeitgeber zweiter Klasse

Firmen im ländlichen Raum wissen um ihre Stärken und versuchen mit ihnen zu punkten

Die Mitarbeiter-Akquise auf dem Land ist nicht immer leicht. Zwei Erfahrungsberichte.

BERND KÖCK, Hauptgeschäftsführer des Ingenieurunternehmens IFB Eigenschenk aus Deggendorf sagt, dass es in der Bau- und Ingenieurbranche derzeit mehr Arbeit als Personal gibt. Aufgrund dieser Situation müssten sich Arbeitgeber aktiv um Arbeitnehmer bemühen, nicht umgekehrt. „Auf der Suche nach Mitarbeitern bekommen wir den demografischen Wandel zu spüren, aber auch, dass die jungen Leute aus dem ländlichen Raum abwandern“, sagt Köck.

Sehr schwierig sei es, Arbeitnehmer, die schon länger im Berufsle-

ben stehen, anzuwerben. „Die sind bei einer Firma verwurzelt und haben einen festen Lebensplan.

Stimmen zudem noch die Rahmenbedingungen, kriegt man die dort schwer raus.“ Junge Arbeitnehmer seien hingegen in ihrer Lebensplanung noch nicht so fest gefügt und dadurch mitunter offener.

Oft falle bei einem Bewerber auch ins Gewicht, ob er oder sie liiert ist. Dann spielt bei der Entscheidung für ei-

nen neuen Arbeitsplatz eine Rolle, ob der Partner in der Region einen Job findet. „Da tun sich Paare in einer Großstadt leichter als auf dem Land“, sagt Köck.

Mit dem Gehalt könnten Firmen im ländlichen Raum nicht wuchern, das falle in der Stadt höher aus. Köck weist die Bewerber dann auf die Unterschiede bei den Lebenshaltungskosten hin. „Da fällt die Bilanz für den ländlichen Raum schon wieder ganz anders aus.“ Bewerber hat die Firma aus ganz Deutschland. Was Geschäftsführer Köck manchem klarmachen muss: „Nur weil wir unseren Sitz im ländlichen Raum haben, sind wir keine Hinterwäldler. Unsere Arbeit und was wir den Mitarbeitern bieten, ist nicht zweiter Klasse.“



Bernd Köck

Foto: privat

RUDOLF BACHHUBER vom gleichnamigen Hotelinneneinrichter aus Bad Birnbach (Kreis Rottal-Inn) und Pocking (Kreis Passau) sagt, dass seine Firma potenzielle Arbeitnehmer unter anderem über soziale Medien akquiriert. Aber auch über Mundpropaganda und Empfehlungen verzeichne er Erfolge. Ihm ist bewusst: „Viele Arbeitnehmer wollen nicht aufs Land.“ Zugute kommt seiner Firma bei



Rudolf Bachhuber

Foto: privat

der Akquise, dass Bachhuber international tätig ist. „Für junge Leute ist das interessant.“ Nach seiner Erfahrung sprechen junge Bewerber auch die kurzen Entscheidungswege und flache Hierarchien an, die typisch sind für viele Mittelständler im ländlichen Raum. „Denen gefällt, wenn sie nicht nur eine Nummer sind.“ So ist zum Beispiel der Chef seiner Projektleiter gerade einmal 30 Jahre alt.

Als Pluspunkt für Firmen im ländlichen Raum sieht Bachhuber die Digitalisierung. Seine Mitarbeiter könnten so überall arbeiten und seien nicht die komplette Arbeitszeit an den Firmensitz gebunden. „Meine Bauleiter müssen höchstens nur noch einmal im Monat nach Bad Birnbach kommen.“ (tie)

Corona verändert Wünsche der Jobwechsler

Headhunter Marcel Wegner kennt die überraschenden Anforderungen von Arbeitnehmern

Von Tanja Fenzl

Cham. „Wer nicht mit der Zeit geht, der geht mit der Zeit“ – das hat Marcel Wegner vor zwei Jahren in einem Interview gesagt. „Der Satz stimmt heute mehr denn je“, betont der Headhunter aus Schorndorf. Seit Corona haben sich die Anforderungen vor allem der Bewerber auf eine neue Stelle teilweise drastisch verändert. Firmen, die nicht darauf reagieren, haben laut Wegner schlechte Karten, neue Kräfte zu finden.

Wegner und Stefan Schlegel, die vor acht Jahren die Firma Bavaria Headhunter mit Sitz in Weihmühl bei Landshut gegründet haben, wissen als „Kopffäger“ von neuen Arbeitskräften genau, was die Fachkraft von Heute zu einem Firmenwechsel bewegt. Mehr Geld ist es in den seltensten Fällen.

Statt dessen sei das Thema mobiles Arbeiten derzeit nachgefragt wie nie. „Homeoffice ist aktuell ein KO-Kriterium wie noch nie“, sagt Wegner. Viele Unternehmen führten das Konzept, das während der Pandemie zur Reduzierung der Ansteckungsgefahr weitum verbreitet war, erfolgreich fort. „Wir wissen von einigen Kündigungen durch Arbeitnehmer, wo das Unternehmen diese Möglichkeit wieder komplett rückgängig gemacht hat.“

Work-Life-Balance wichtiger

Die perfekte Work-Life-Balance sei für viele Arbeitnehmer heute so wichtig, dass sie einen Wechsel davon abhängig machen. Manche würden inzwischen sogar eher auf einen Teil des Gehalts verzichten, um dafür die Gelegenheit zum mobilen Arbeiten zu bekommen. „Das rechnet sich manchmal trotzdem noch für die Arbeitnehmer: „Sie sparen sich Benzingeld, möglicherweise Geld fürs Mittagessen, gewinnen dazu Lebenszeit, weil sie sich die Anfahrt sparen“, sagt Wegner. Gegenseitiges Vertrauen sei hier natürlich wichtig. Auf der anderen Seite: Firmen hätten meistens ja die Möglichkeit, zu sehen, was der Arbeitnehmer leiste. „Wenn die Arbeit getan ist, sollte es doch keine Rolle spielen, wann und wo der Arbeitnehmer das geschafft hat.“

Und: Für jeden eigne sich Homeoffice ja ohnehin nicht. „Sie werden keine Verkäuferin, keinen Handwerker, keine Krankenschwester, keinen Lkw-Fahrer im Homeoffice erleben. Auch die meisten Bauingenieure nicht.“

Manche, besonders die äl-



Zuhause auf Arbeit: Headhunter Marcel Wegner nutzt selbst die moderne Technik, um Job und Privatleben bestmöglich zu verbinden. Doch nicht jeder kann oder möchte Homeoffice nutzen. Foto: Fenzl



Kopffäger: Stefan Schlegel und Marcel Wegner suchen seit acht Jahren als Bavaria Headhunter neue Arbeitskräfte für Firmen. Die Corona-Pandemie hat auch ihre Arbeit deutlich verändert, sagen sie. Foto: Bavaria Headhunter

Headhunter

Zur Person: Marcel Wegner wohnt mit Frau und Sohn in Schorndorf. Mit Stefan Schlegel hat er sich vor acht Jahren selbstständig gemacht und die Firma Bavaria Headhunter mit Sitz in Weihmühl bei Landshut gegründet.

Kopffagd: Wegner und Schlegel werden aktiv, wenn sich Firmenchefs bei ihnen melden. Erst nach erfolgreicher Vermittlung eines Mitarbeiters wird ein Vermittlungshonorar fällig. **Info:** www.bavaria-headhunter.de

tere Generation von Firmenchefs, kämen mit den neuen Anforderungen nicht gut zu recht. „Früher, wenn einer nicht da war, dann war er krank. Man hatte Produktionsausfall.“ Die Arbeit als Headhunter habe sich durch die Pandemie genau deshalb ebenfalls verändert.

„Wir müssen den Firmen oft erst erklären, was gefragt und in ist bei den Arbeitnehmern. Was Grundvoraussetzung dafür ist, dass uns jemand, den wir abwerben wollen, überhaupt erst einmal zuhört. Mit 24 Urlaubstagen brauche ich zum Beispiel gar nicht erst anfangen“, sagt

Wegner.

Homeoffice sei keine Geheimwaffe mehr, mit denen Firmen vor vier, fünf Jahren neue Mitarbeiter auch von auswärts locken konnten. „Jetzt ist das kein Vorteil mehr, weil es viel mehr Konkurrenz gibt, die das auch anbietet.“

Auf der anderen Seite gebe es auch genau andersherum Arbeitnehmer, die die Isolation im Homeoffice nicht ertragen könnten, denen die Gemeinschaft fehle. „Arbeitgeber sollten hier genau hinschauen. Fakt ist: glückliche Mitarbeiter, glückliche Arbeitgeber“, weiß

Wegner. Die Pandemie und der Ukraine-Krieg hätten bei vielen tiefsitzende Ängste geschürt. „Manche wollen nicht wechseln, weil sie die Sicherheit des derzeitigen Jobs nicht aufgeben wollen“, weiß Wegner. Insofern tun sich die Headhunter aus Ostbayern inzwischen auch oft schwerer damit, jemanden zum Jobwechsel zu bewegen.

„Wir haben aber immer noch bessere Karten mit der direkten Ansprache als Firmen, die nur über Inserate suchen. Die begehrten Fachkräfte sind immun gegen klassische Recruiting-Maßnahmen. Nur wenige qualifizierte Arbeitnehmer sind aktiv auf der Jobsuche und lesen Stellenangebote.“

Und während die Headhunter potenzielle Kandidaten eben aufgrund der Homeoffice-Möglichkeit inzwischen immer schwieriger erreichen – „es sei denn, sie haben das Firmentelefon umgeleitet“ –, bieten sie wechselwilligen Arbeitnehmern in unsicheren Zeiten etwas, was ihnen ein bisschen Sicherheit bietet: Anonymität. Fachkräfte, die Wert auf Beständigkeit legen und Ängste haben, trauen sich kaum, aktiv

nach einer neuen Stelle zu suchen.

„Der Arbeitnehmer weiß ja nicht: Kennt sein Chef vielleicht den anderen Chef, bei dem ersich bewerben möchte.“ Hier komme der Headhunter ins Spiel. Der Bewerber könne anonym bleiben und müsse sich noch nicht allzu weit aus dem Fenster lehnen.

Sind die Verhandlungen dann bereits soweit gediehen, dass es um ein persönliches Treffen geht, hat auch hier die Pandemie vieles verändert. „Das erste Treffen findet heute ganz oft online statt. Da kann man sich bereits ein bisschen beschnuppern, und wenn alles passt, kommt es dann meistens recht schnell zu einem richtigen Treffen“, erklärt Wegner das Prozedere. Auch dann hat sich im Übrigen die Recherchearbeit der Kopffäger für sie selber richtig gelohnt: Sie bekommen erst dann ihre Vermittlungsprovision von den Firmen, wenn die Arbeitnehmersuche erfolgreich war.

Blick in die Zukunft

In der Zukunft, sagen Wegner und Schlegel unisono, werde sich das Arbeitsleben in vieler Hinsicht noch einmal deutlich verändern. „Kinder, die während Corona bereits daran gewöhnt wurden, dass man selbst Schularbeiten von zuhause aus erledigen kann, werden sich später im Berufsleben sicher nicht mit einem Bürojob zufrieden geben ohne die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens oder freierer Zeiteinteilung. Die nächste Generation wird noch viel mehr auf solchen Dingen bestehen.“

„Homeoffice ist keine Geheimwaffe mehr, weil es viel mehr Konkurrenz gibt, die das auch anbietet.“

Marcel Wegner
Headhunter

„Die Leute haben es satt“

Die Personalvermittler „Bavaria Headhunter“ erklären, was Firmen heutzutage bieten müssen, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein und was immer mehr Beschäftigte aktuell in die Frustration treibt

Schlange stehen die Jobbewerber schon lange nicht mehr bei Firmen. Ein leer gefegter Arbeitsmarkt hat die Machtverhältnisse grundlegend verändert. Arbeitnehmer sind nicht mehr in der Rolle der Bittsteller, sondern können ihre Bedingungen diktieren. So manchem Arbeitgeber wird dabei sogar die Pistole auf die Brust gesetzt, sagen Marcel Wegner und Stefan Schlegel, die Geschäftsführer von „Bavaria Headhunter“ aus Weismichl (Kreis Landshut). Wie sich ihre Personalvermittlung gerade in den vergangenen drei Jahren verändert hat und welche Sorgen Arbeitnehmer umtreiben, erzählen die beiden im Interview.

Herr Wegner, leer gefegter Arbeitsmarkt und Fachkräftemangel – wo finden Sie derzeit die Leute, die Sie für Firmen anwerben sollen?

Marcel Wegner: Momentan ziehen wir die meisten Kandidaten aus Unternehmen, bei denen die Personaldecke immer dünner wird und der Chef nicht in der Lage ist, die Arbeit auf gleichmäßig viele Schultern zu verteilen. Diese Entwicklung beobachten wir seit drei Jahren. Von vielen Arbeitnehmern hören wir: Ich will nicht mehr, ich kann nicht mehr. Die Leute haben es satt, dass ihre Chefs zwar ständig versprechen, dass sich was zum Besseren ändern wird, aber dann passiert nichts. Viele Arbeitnehmer werfen ihren Arbeitgebern auch vor, dass sie nicht bereit sind, neue Wege zu gehen, damit sich etwas ändert.

Herr Schlegel, das hört sich wie eine gmahe Wiesn für Sie als Headhunter an.

Stefan Schlegel: Leider nein. Denn auf der anderen Seite überlegen es sich die Leute gerade dreimal, ob sie es riskieren können, mitten in einer Krise den Arbeitgeber zu wechseln, auch wenn sie nicht vollständig zufrieden mit ihrem Job sind. Unsere Aufgabe ist dadurch schwerer geworden, den Leuten das Angebot eines anderen Arbeitgebers schmackhaft zu machen. Früher reichten dafür zwei Gespräche, mittlerweile müssen wir fast zehn führen.

Wie häufig treffen Sie bei Ihrer Arbeit mittlerweile auf das Phänomen Quiet Quitting, das als Dienst nach Vorschrift definiert wird?

Wegner: Auf dieses Thema treffen wir ziemlich oft. Also die Mitarbeiter mögen ihren Job grundsätzlich, sind aber nicht mehr bereit für zusätzliches Engagement. Das hat viele Gründe, aber viel interessanter für uns als Headhunter ist, dass sich diese qualifizierten Mitarbeiter nicht von selbst auf eine andere Stelle bewerben, man findet sich einfach mit der aktuellen Situation ab. Als Headhunter setzen wir da an und motivieren zu einem Wechsel. Manche benötigen nur einen kleinen Anstoß.

Wie setzt sich Ihr Kundenkreis zusammen?

Wegner: Vom Drei-Mann-Betrieb bis zum Unternehmen mit



Viele Arbeitnehmer sind es mittlerweile leid, wenn Firmenchefs zwar versprechen, etwas gegen eine immer dünner werdende Personaldecke zu machen, aber dann nichts passiert.

Foto: Christin Klose/dpa

50000 Mitarbeitern ist alles dabei. Bei den Berufen geht es vom Friseur bis zum Chefarzt und Geschäftsführer. Früher waren es eher Führungskräfte, deren Vermittlung gefragt war, heutzutage sind es die Ebenen darunter, die fehlen. Noch vor sieben Jahren sind wir ausgelacht worden in der Branche, als wir diese Entwicklung vorausgesagt haben.

Welche Arbeitnehmer werden derzeit am meisten gesucht?

Wegner: Alles aus dem Bau-Bereich und Fachverkäufer etwa für Bäckereien und Metzgereien sowie Gas-Wasser-Installateure, Elektriker, Heizungsbauer. Das werden goldene Berufe, weil diese Leute in den kommenden zehn Jahren viel Geld von ihrem Chef verlangen können. Diese Fachkräfte werden künftig so viel verdienen, wie heute ein Projektleiter. Den Fachkräftemangel werden wir aber nicht mit den Kapazitäten vor Ort lösen. Deshalb wird die Mitarbeiterakquise im Ausland weiter an Bedeutung zunehmen. Da ist auch die Politik gefordert, die den Einstieg für ausländische Kräfte in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtern muss.

Bei diesem großen Druck auf dem Arbeitsmarkt – wie sehr hat sich das

Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgebern und Jobbewerbern geändert?

Wegner: Noch vor einigen Jahren war es so: Der Arbeitnehmer musste, wenn er auf Jobsuche war, dem Arbeitgeber etwas bieten – in Form von Qualifikation und Berufserfahrung. Mittlerweile ist es genau andersherum: Der Arbeitgeber muss etwas bieten. Die Leute stehen nicht mehr Schlange vor den Firmen. Wir haben mittlerweile sogar die Situation, dass Ausbildungsverträge unterschrieben werden und

„Die Vier-Tage-Woche ist in fünf Jahren flächendeckend“

dann treten die Leute die Stelle nicht an, weil sich für sie in der Zwischenzeit noch zig andere, bessere Angebote aufgetan haben.

Gibt es weitere Beispiele?

Schlegel: Dieses umgekehrte Machtverhältnis nutzen manche Arbeitnehmer auch aus. Die stellen sich bei einem anderen Unternehmen vor, erhalten dort ein Angebot und dann gehen sie damit zu ihrem aktuellen Chef und setzen ihm die Pistole auf die Brust. Da heißt es dann: Leg auf dieses Angebot noch was drauf, dann bleibe ich.

Wie ticken die einzelnen Generationen von Arbeitnehmern generell?

Schlegel: Die Generation der in den 50er-, 60er- und 70er-Jahren Geborenen identifizieren sich mit ihrer Arbeit. In Bewerbungsgesprächen liegt deren Priorität darauf, abzuklären, was werden meine neuen Aufgaben sein, was muss ich leisten. Die 80er-, 90er- und 2000er-Jahrgänge hingegen wollen in erster Linie über Freizeitwerte und Geld reden.

Es häufen sich die Beispiele von

Unternehmen, die die Vier-Tage-Woche einführen. Ist das ein Zukunftsmodell?

Schlegel: Die Vier-Tage-Woche mit einer Arbeitszeit von 35 bis 40 Stunden wird in fünf Jahren flächendeckend verbreitet sein. Die Firmen werden nicht darum herumkommen, denn der Fachkräftemangel ist schon ein massives Problem und jetzt kommen die geburtschwachen Jahrgänge auf den Arbeitsmarkt, sodass das Problem auch nicht kleiner wird. Hinzu kommt, dass auch die Kinderbetreuung aufgrund des Personalmangels ein wachsendes Problem ist. Damit Familien das besser handhaben können, wird eine Vier-Tage-Woche von Nöten sein.

Wie wichtig ist es, als Arbeitgeber Homeoffice anzubieten?

Schlegel: Das Homeoffice-Rad lässt sich nicht mehr zurückdrehen. Das gehört jetzt zum Standardangebot, das die Arbeitgeber machen müssen, wenn sie neue Mitarbeiter gewinnen wollen. Unternehmen werden damit auch für diejenigen Arbeitnehmer interessant, die eigentlich viele Kilometer pendeln müssten, das aber dank Homeoffice dann nicht mehr oder nur teilweise müssen.

Was muss ein Arbeitgeber heutzutage noch bieten?

Schlegel: Die Möglichkeit, sich weiterbilden zu können, fordern Arbeitnehmer immer stärker ein. Moderne Arbeitsmittel, angefangen von den Büromöbeln über PC, Laptop bis hin zum Firmenauto, sind ebenfalls wichtig. Gerade die 2000er-Generation lässt sich beim Bewerbungsgespräch gerne mal zeigen, was der Arbeitgeber da zu bieten hat. Außerdem können Firmenchefs punkten, die aus den aktuellen Krisen gelernt haben, sich um ihre Arbeitnehmer zu kümmern und ein offenes Ohr für deren Sorgen und Probleme zu haben.

Womit manövriert sich ein Arbeitgeber ins Aus?

Wegner: Es gibt immer noch Firmen, die nur 24 Tage Urlaub im Jahr anbieten. Das ist viel zu wenig, 30 Tage müssen es schon sein. Bei vielen Unternehmen wird außerdem weiterhin von 7 bis 16 Uhr gearbeitet. Das ist völlig veraltet und verkrustet. Es gibt so viele Jobs, bei denen starre Zeitgrenzen überhaupt nicht zwingend notwendig sind, um sie zur Zufriedenheit des Arbeitgebers erledigen zu können.

Gerade die jüngeren Generationen von Arbeitnehmern sind mit den Sozialen Medien aufgewachsen. Inwiefern spielen diese Kanäle bei der Mitarbeiterakquise eine Rolle?

Schlegel: Das ist definitiv ein Kanal, über den sich junge Leute über den potenziell künftigen Arbeitnehmer informieren. Ihnen ist dabei wichtig, dass ein Unternehmen in den Sozialen Medien professionell unterwegs ist und dort zeigt, was es macht, was es auszeichnet, welche Werte, Ziele und Visionen es hat. Es gibt immer noch Firmen, die nicht verstanden haben, dass schon allein ihre Website wie eine Visitenkarte funktioniert. Wenn die nicht optisch und inhaltlich ansprechend ist, gibt das keine Pluspunkte bei Jobbewerbern.

Wie sehr nutzen Jobsuchende Internetplattformen wie etwa Kununu, auf denen Unternehmen von Mitarbeitern bewertet werden?

Wegner: Wir staunen immer wieder, dass den meisten Firmenchefs nicht bewusst ist, wie stark diese Plattformen bei der Jobsuche genutzt werden – und wie abschreckend schlechte Bewertungen wirken können. Hier müssten Unternehmen viel bessere Imagepflege betreiben und sich zum Beispiel mit schlechten Bewertungen auseinandersetzen.

Interview: Valerie Tielich



Die beiden Geschäftsführer der Bavaria Headhunter Marcel Wegner (l.) und Stefan Schlegel

Foto: Valerie Tielich