

# Beitrag 9

→ Stephan Behringer

## POD als Problemlöser des Fachkräftemangels im deutschen Handwerk

### Das Geschäftsmodell

Bei der POD Int. Personalberatung GmbH handelt es sich um ein inhabergeführtes Unternehmen zur Rekrutierung und Qualifizierung von Facharbeitskräften aus dem EU-Ausland. Die Kunden von POD sind deutsche Handwerksbetriebe aus den Gewerken Sanitär-Heizung-Klima (SHK), Kältetechnik und Elektrotechnik.

Anlass der Unternehmung ist der in Deutschland vorherrschende Mangel an Fachkräften im Handwerk. Seit einigen Jahren können in dieser Branche Stellen nicht besetzt werden. Gleichzeitig erfreut sich die Bauwirtschaft über eine hohe Arbeitsauslastung, da viele Bundesbürger ihr Ersparnis aufgrund der vorherrschenden Niedrigzinsphase in „Betongold“ (d.h. Renovierung und/oder Neubau von Immobilien) investieren.

Eine Abdeckung des benötigten Personals über zusätzliche Auszubildende ist nur bedingt möglich. So sinkt die Anzahl der Auszubildenden im Handwerk stetig. Dies fußt zum einen auf dem schlechten Ruf des Handwerksberufs, zum anderen auf dem Eintritt des demografischen Wandels.

Die POD-Vorgehensweise zur Rekrutierung von EU-Ausländern wurde im Jahre 2012 zunächst anhand eines mittelständischen Großhandelsbetriebs der Haustechnikbranche erprobt. Hierbei wurden drei junge Logistikfachkräfte in Spanien über ein aufwendiges Auswahlverfahren identifiziert und anschließend für ihren Einsatz in Deutschland fit gemacht.

Da die genannten Leistungen für einen einzelnen Handwerksbetrieb in der Regel nicht zu leisten sind, bündelt POD seine Aktivitäten und agiert somit im Auftrag von mehreren suchenden Handwerksbetrieben.

POD versteht sich ausdrücklich nicht als reiner „Vermittler“, sondern als Problemlöser für alle Belange der Mitarbeitersuche, -qualifizierung und -integration.

### Erste Schritte von POD

Das weitere Vorgehen beinhaltet folgende Punkte:

- Festlegung der Kanäle, um die Zielkandidaten anzusprechen
- Räumlichkeiten für die Vorstellungsgespräche
- Sprachschule für Sprachkurse vor Ort
- Räumlichkeiten mit Werkstatt für die Fachschulungen in Spanien
- Suche deutscher Handwerker als Lehrkräfte für Fachschulungen vor Ort

Als ein Erfolgsfaktor stellte sich die enge Zusammenarbeit mit lokalen Institutionen im EU-Ausland heraus. So gelang es POD nachhaltige Kooperationen mit ausländischen Handwerkskammern, Arbeitsämtern und Sprachschulen zu schließen.

### Sprachliche Anforderungen

Die Unternehmen, die POD mit der Suche nach Fachkräften beauftragen, erwarten ein Sprachniveau von mindestens B1 gemäß dem europäischen Referenzrahmen. In der Realität ist unter den zeitlichen Restriktionen ein Niveau zwischen A1 und A2 erreichbar. Die Auftraggeber müssen sich zwischen der – eher kurzfristigen – Beseitigung des bestehenden Arbeitsengpasses und der – eher mittelfristigen – Sprachschulung auf das von ihnen angestrebte Niveau

entscheiden. Zudem verbessern die neuen Mitarbeiter ihre Deutschkenntnisse nach ihrer Ankunft in Deutschland in der Regel sehr schnell.

Im Fall von POD wurde ein sehr praxisbezogener Sprachkurs – bereits in Spanien – ins Leben gerufen, der sich an den realen Bedürfnissen im Betrieb richtet. Die spanischen Fachkräfte lernen vor allem den Umgang im täglichen Leben und im Betrieb, inklusive dem wichtigsten Fachvokabular wie Materialien, Werkzeuge und Arbeitsschritte. Einen Sprachkurs vor Abreise im Herkunftsland sieht POD als ein absolutes Muss an. Nur so ist eine erfolgreiche Integration im neuen Handwerksbetrieb möglich.

### Fach- und einkommensbezogene Anpassungen

Die Kunden von POD sind bisher größtenteils nicht tarifgebunden. Jedoch werden alle über POD vermittelten Fachkräfte in den ersten zwölf Monaten zu den gleichen Mindestkonditionen bei ihren jeweiligen Handwerksbetrieben direkt angestellt. Diese Mindestkonditionen werden den Kandidaten bereits in der Jobannonce bekanntgegeben. Nach nur kurzer Einarbeitungszeit haben die Handwerksbetriebe in der Regel ein genaues Bild über die Leistungsfähigkeit ihres neuen Mitarbeiters und können so das Gehalt leistungsbezogen nach oben hin anpassen.

Alle von POD vermittelten Facharbeiter besitzen eine Ausbildung sowie Berufserfahrung analog einem deutschen Gesellen.



### **Erfolg durch Spezialisierung**

Im September 2013 begann POD bereits den vierten Durchlauf einer Rekrutierungsrunde. Dies verdeutlicht, dass POD eine langfristig angelegte Tätigkeit als Rekrutierungsunternehmen anstrebt. So konnte man sich nach kurzer Zeit als zuverlässiger Partner bei vielen deutschen Handwerksbetrieben positionieren. Viele Facharbeiter werden mittlerweile durch Weiterempfehlung zufriedener Kunden nach Deutschland rekrutiert. Im Bereich SHK, Kältetechnik und Elektronik gibt es keinen erfolgreicheren Anbieter als POD.

### **Willkommenskultur im Handwerk – gibt es das?**

Im Bereich der Integration bereitet POD die Betriebe ganz konkret auf die Ankunft und die Integration der EU-Facharbeiter vor. Kernpunkt ist hierbei der von POD verfasste, auf eigenen Erfahrungen basierende „Integrationsleitfaden“. Für Fragen und Unterstützung können die einzelnen Handwerksbetriebe sich jederzeit an POD wenden – auch nach der eigentlichen Vermittlung.

Da deutsche Handwerksbetriebe in der Regel familiengeführt sind, herrscht grundsätzlich eine stark ausgeprägte Willkommenskultur. Nicht selten holt der Inhaber des Betriebs seinen Mitarbeiter persönlich vom Flughafen ab. In den Folgetagen wird Unterstützung bei allen administrativen Aufgaben geleistet: Anmeldung in der Gemeinde, Eröffnung eines Bankkontos, Krankenversicherung. Zudem wurde meistens bereits vor Ankunft des neuen Mitarbeiters die benötigte Unterkunft angemietet und in vielen Fällen aufgewertet (z. B. Bereitstellung eines Fernsehers, eines Fahrrads etc.).

### **Mentalitätsunterschiede als Hindernis?**

Interessanterweise konnten bisher keine Verallgemeinerungen, zum Beispiel bezüglich des Alters, Familienstandes oder Berufsbildes, festgestellt werden. Die meisten Spanier haben sich gut in ihrer Umgebung integriert, und das sowohl innerhalb wie auch außerhalb der Firma. Sowohl in der Großstadt als auch im ländlichen Umfeld kann nach ein paar Wochen eine gewisse Integration festgestellt werden.

Allerdings sollte in Sachen Integration stets zu Beginn die Initiative vom Inhaber des deutschen Handwerksbetriebs ausgehen. Viele Spanier haben aufgrund der Sprachbarriere und des „Kulturschocks“ am Anfang oft Hemmungen, von sich aus auf Leute zuzugehen.

### Über Geld muss man sprechen

Das Pilotprojekt aus dem Jahre 2012 sowie die Firmengründung und Vorstreckung aller Kosten für Kurse, Reisen und Weiteres wurde komplett privat vorfinanziert. Eine staatliche Förderung der POD-Kandidaten im Rahmen des Programms „The job of my life“ ist aufgrund der Berufsbilder nicht so einfach. So müssen zunächst detaillierte Nachweise zur Bestätigung eines sogenannten „Mangelberufs“ und des Facharbeiterstatus anhand von übersetzten Dokumenten erbracht werden. Da die entscheidenden Stellen deutlich überlastet scheinen, darf man von einer raschen Förderung der Kandidaten nicht ausgehen. Ein Abwarten auf Fördergelder als Voraussetzung für die Aktivitäten von POD wäre nicht zielführend. So erwarten die Kunden von POD eine pragmatische und zeitnahe Lösung ihres Problems – eine unkomplizierte Rekrutierung qualifizierten Personals.

### Wir müssen lernen

Generell ist die Offenheit zur Integration ausländischen Fachpersonals im deutschen Handwerk sehr ausgeprägt. Es gibt jedoch noch eine große Anzahl an Unternehmen, die sich mit diesem Thema (noch) nicht auseinandersetzen wollen. Verbandsexperten gehen jedoch davon aus, dass die Fähigkeit, in den kommenden Jahren ausreichend Fachpersonal rekrutieren zu können, mittelfristig ein entscheidender Existenzfaktor für viele deutsche Handwerksbetriebe wird.

Ein Statement des Geschäftsführers eines Industrieverbandes: „Die meisten Betriebe in vielen Gewerken werden die nächste Generation nicht überleben“.

*„Unsere Firma Elektro Gerhardt beschäftigt an zwei Standorten von der POD Int. Personalvermittlung GmbH vermittelte spanische Fachkräfte. Einen SHK Installateur in Gelsenkirchen und einen Elektriker in Köln. Bisher haben wir mit beiden durchweg positive Erfahrungen gemacht. Besonders hervorzuheben sind die Motivation und Lernbereitschaft. Hierdurch kann man die zu Beginn noch recht lückenhaften Deutschkenntnisse eher verschmerzen. Wir möchten die beiden so schnell es geht so entwickeln, dass sie auch eigenständig arbeiten und beim Endkunden einsetzbar sind. Wir hoffen natürlich auch, dass sie uns so lange wie möglich erhalten bleiben.“ – Nicole Rosenberg (Elektro Gerhardt GmbH) –*



**Kontakt:**

Stephan Behringer,

POD Int. Personalberatung GmbH

E-Mail: [s.behringer@pod-personalberatung.de](mailto:s.behringer@pod-personalberatung.de)

[www.pod-personalberatung.de](http://www.pod-personalberatung.de)