

## Morgen fällt die erste Entscheidung

**Mindestlohn** Die IG BAU fordert Arbeitgeber auch im Haller Landkreis auf, den Schlichterspruch bis Freitag anzunehmen.

**Region.** Der Bau warte auf ein „Ja“ der Arbeitgeber zum Branchenmindestlohn. Dazu müssten Bauindustrie und Bauhandwerk bis morgen einen Schlichterspruch zum eigenen Mindestlohn für den Bau annehmen. Gerhard Neidling vom Bezirksverband Stuttgart der Industriegewerkschaft BAU ruft die Bauunternehmen im Kreis Schwäbisch Hall auf, ihren Arbeitgeberverbänden „das eindeutige Signal zu geben, den Branchenmindestlohn auf dem Bau zu retten“. Der Bau im Landkreis habe volle Auftragsbücher: Für den Neubau von Wohnungen, für Energiespar-Sanierungen und für seniorengerechte Modernisierungen suchten Unternehmen schon heute händeringend Leute. Der Baumindestlohn sei vor allem auch ein Garant für den fairen Wettbewerb der Branche.

### Feste Position im Tarifpaket

Mit seinem Schlichterspruch zum Branchenmindestlohn habe der Präsident des Bundessozialgerichts, Rainer Schlegel, dem Bau bei der Lohnuntergrenze eine Perspektive gegeben. Er hat vorgeschlagen, den generellen Bau-Mindestlohn nicht nur ab diesem Mai, sondern auch im nächsten und übernächsten Jahr um jeweils 60 Cent zu erhöhen. Der Mindestlohn für Facharbeiter im Landkreis soll, so schlägt der Schlichter vor, bis zum Ende dieses Jahres bei 15,70 Euro liegen und dann als feste Position im Tarifpaket regulär verhandelt werden – also regulär mit den Löhnen auf dem Bau steigen.

# Nachwuchs für den Mittelstand

**Fachkräfte** Bei einer Online-Veranstaltung von Hohenlohe Plus schildern Referenten des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft, wie sie Mittelständler bei der Rekrutierung unterstützen. Von Frank Lutz

Auf ihre kosovarischen Auszubildenden lässt Lisa Schlagenhauf nichts kommen: „Alle im Betrieb sind von ihnen begeistert. Die schätzen das mehr als unsere deutschen Azubis“, sagte die Personalverantwortliche und Juniorchefin der Schlagenhauf GmbH Elektroinstallation jüngst bei der Online-Veranstaltung Fachkräfte für Hohenlohe – Fachkräftegewinnung aus dem In- und Ausland“ von Hohenlohe Plus in Kooperation mit dem Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft (Biwe). „Die freuen sich zum Beispiel über vier Stunden Nachhilfe – man kriegt einfach viel von ihnen zurück“, fügte Schlagenhauf hinzu.

### Große Unterstützung

Sechs Azubis aus dem Kosovo, die Lisa Schlagenhauf vor Ort selbst ausgewählt hat, bildet ihr Betrieb aktuell zu Elektronikern für Energie- und Gebäudetechnik aus. Große Unterstützung erfährt Schlagenhauf dabei vom Biwe in Person von Steffen Malecki, Projektkoordinator bei „Career-in-bw“. Wie Referentin Karin Nagel bei der virtuellen Veranstaltung erklärte, begleitet das zum Biwe gehörende Kompetenzzentrum, das von ihr selbst geleitet wird, den gesamten Prozess der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland von der Erstberatung bis zur Integration. So übernimmt es etwa in der Rekrutierungsphase die Akquise mit Kooperationspartnern, die Bewerbungsgespräche und Auswahlverfahren sowie die Vorbereitung der Teilnehmenden im Herkunftsland und es organisiert Sprachkurse und Visa.

Kommen die neuen Azubis oder Fachkräfte nach Deutschland, bietet „Career-in-bw“ Un-



Engagierte und motivierte Nachwuchskräfte zu finden, ist oft nicht einfach. Manche Unternehmen gehen unkonventionelle Wege und suchen etwa im Ausland nach qualifizierten Bewerbern. Foto: Ringhoffer

terstützung beim Ankommen und bei der Integration, bei Formalitäten, Wohnungs- und Kitasuche sowie bei Anerkennungsverfahren. Zudem bietet das Kompetenzzentrum Mentoring und pädagogische Begleitung sowie Stütz- und Förderunterricht für Auszubildende sowie berufs begleitende Sprachkurse in den Niveaustufen A2 bis C1 – analog oder digital, berufsbezogen und bedarfsorientiert je nach Kundenwunsch, was etwa Umfang, Ziel und Berufsspezifika angeht.

Doch nicht nur Fachkräfte aus dem Ausland vermittelt das Bildungswerk: Das von der Tochterfirma Apontis umgesetzte Programm „Mint-Brücke 2.0“ richtet sich an Absolventen der Mint-Studiengänge in ganz Deutschland –

also Ingenieure, Mathematiker, Physiker, IT- und Softwareexperten – und versucht diese passgenau an Mittelständler zu vermitteln. Denn Letztere tun sich mit der Fachkräftesuche oft schwer, wie Referentin Sandra Kraut, Un-

ternehmenskundenberaterin bei Apontis, feststellte.

„Haben wir einen Fachkräfte- oder einen Bewerbermangel?“, fragte Kraut und lieferte die Antwort gleich mit: „Beides!“ Tatsächlich gebe es etwa zu wenig ausgebildete IT-Fachkräfte oder Elektroniker. Aber: „Es gibt auch genügend Bewerber, die nicht alle Skills mitbringen. Als Unternehmen können Sie solche Fachkräfte weiterentwickeln.“

Der Begleitungsprozess im Rahmen der „Mint-Brücke 2.0“ läuft in vier Schritten ab: Nach der ersten Kontaktaufnahme und Bedarfsklärung bemüht sich Apontis um ein passgenaues Matching und koordiniert den Bewerbungsprozess. Am Ende stehen die persönliche Betreuung sowie

ein Coaching während der ersten Zeit im Job.

Von seinen Erfahrungen mit der „Mint-Brücke 2.0“ berichtete Eckhard Kugler, Recruiter bei Tesat Spacecom: Das Backnanger Luft- und Raumfahrtunternehmen hat über das Programm einen Master-Absolventen in Luft- und Raumfahrttechnik vermittelt bekommen, der im Januar startete. „Man muss offen sein für verschiedene Möglichkeiten, um qualifizierte Kandidaten zu finden“, meinte Kugler. Gleichzeitig versuche das Unternehmen etwa über Personaldienstleister, Social Media, klassische Anzeigen, Hochschulmarketing und Karrieremessen Stellen zu besetzen.

„Man muss offen sein für verschiedene Möglichkeiten, um qualifizierte Kandidaten zu finden.“

### Eckhard Kugler

Recruiter bei Tesat Spacecom

Welche Anreize das Unternehmen bietet? Intrinsische Anreize halte er für wichtiger, sagte Kugler: „Wir versuchen schon, unsere Mitarbeiter nachhaltig zu begeistern. Wir sind wie eine Familie. Wir haben nur einen Standort in Deutschland und dadurch kurze Entscheidungswege.“ Gleichzeitig sei Tesat aber als Unternehmen der Airbus-Gruppe an einen Konzern angebunden. Doch über allem stehe die Identifikation mit der Sinnhaftigkeit der Arbeit und der Unternehmensziele: „Wir haben eine gemeinsame Leidenschaft für das Thema Space, und die versuchen wir auch den Kandidaten zu vermitteln.“

# 550

Fachkräfte aus elf Partnerländern weltweit wurden über „Career-in-bw“ bisher an deutsche Arbeitgeber vermittelt. Branchenschwerpunkte sind Pflege und Gesundheit, IT, Erziehung, Baugewerbe sowie Metall und Elektro.