



4 Titelthema im Oktober

DIE Lösung gibt es nicht: Fachkräfte- und Azubimangel

6 Interessantes kurz berichtet

Doppelte LKW-Maut – HEMIX im Minus – Materialmangel nimmt ab und anderes mehr

7 ZHH intern

Dieter Kannenberg verstorben – Aussetzung der Berichtspflichten

8 Rügen nun „FachWerk“-Partner – Beiträge von Ihnen gesucht – Mittelstandsbericht 2023 – BMK-Vorstandssitzung

9 Online-Seminare – Herbst-RTG – Sparen Sie Zeit!

10 Arbeitskreise

12 Alles, was Recht ist

Datenschutzbeauftragte – Handy am Steuer – Mitarbeitermotivation – Kündigung zurückziehen – Taschenkontrolle – 50-Euro-Sachbezug – Instandsetzen statt wegwerfen – Buchtipp: Produktsicherheit – Fristlose Kündigung

13 Krankheit bei Freizeitausgleich – Arbeitszimmer und Homeoffice – Arbeiten trotz AU – Verdachtskündigung – Entgeltfortzahlung – Schlechte Bewertung – Brückenteilzeit – Abschiedsfeier – Black Friday – WhatsApp-Hetze – Werbeeinwilligung

14 Messen der Branche

spoga+gafa – EK live – Eisenwarenmesse – Schweißen und Schneiden – Cadeaux

15 Aus- und Weiterbildung

Technischer Fachkaufmann für Bauelemente abgeschlossen – Technischer Fachkaufmann für Bauelemente beginnt – #könnenlernen: IHK Ausbildungskampagne

16 Einkaufsgesellschaften

Nordwest – E/D/E – E.I.S. – EK retail

17 Verschiedenes / Digitales

EK retail – Ausgabe der neuen Debitkarten läuft – Kfz-Zulassung auch digital – Inventurdifferenzen – Bezahlverfahren

18 E-Commerce-Atlas – Direktvertrieb – Umsatzbringer Smartphone – Mobilfähige Website – Vorweihnachtszeit

Königsweg gesucht

Deutschland leidet – wie viele andere Länder auch – seit einigen Jahren unter zahlreichen Problemen, die das gesamte Leben stark beeinflussen und auch Auswirkungen auf unsere Zukunft haben werden. Eines dieser Probleme ist der andauernde und sich verschärfende Fachkräftemangel. Er hängt mit verschiedenen gesellschaftlichen Veränderungen zusammen, die wir als Unternehmer nur bedingt beeinflussen können. Die Generation der Baby Boomer (geboren Mitte der 50er bis Mitte der 60er Jahre des vergangenen Jahrhunderts) geht peu à peu in Rente und es folgen ihnen deutlich weniger junge Leute nach. Dieser demographische Wandel zeichnet sich seit vielen Jahren ab und lässt sich in der Gegenwart nur durch die nach Deutschland migrierten Menschen abmildern. Hier sind Maßnahmen zur schnelleren Integration, ganz wichtig ist die Vermittlung von Sprachkenntnissen, und Anerkennung von ausländischen Schul- und Bildungsabschlüssen erforderlich. Ein weiterer Aspekt ist die Tatsache, dass immer mehr Jugendliche Abitur machen und danach studieren wollen. Eine duale Ausbildung wird als weniger erstrebenswert angesehen. Sowohl von Jugendlichen als auch von Eltern. Hier muss von allen Seiten, von Politik, Schule, Unternehmern ..., kompetent und umfassend informiert werden, welche Möglichkeiten eine fundierte Ausbildung in der Zukunft bietet. Eine Gesellschaft lebt nur durch die Vielfalt. Jeder ist ein Teil des Ganzen. Jeder hat seine Stärken und Schwächen. Jeder wird gebraucht.

Es ist an uns, die wir Verantwortung tragen, dafür zu sorgen, dass es weitergeht. Wir müssen allen Mitarbeitern Wertschätzung und Akzeptanz der Eigenheiten entgegenbringen. Offen für Neues sein, ohne die alten Werte zu verraten. Die Corona-Jahre haben gezeigt, wozu viele Mitarbeiter in der Lage sind, wenn man ihnen Verantwortung überträgt – und sei es nur, im Homeoffice auch tatsächlich zu arbeiten ;-) Es gibt keinen allgemeingültigen, Erfolg garantierenden Weg, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Versuchen wir, über den Tellerrand zu schauen und Stärken auch dort zu sehen, wo Noten kein Maßstab sind. Ein respektvoller Umgang miteinander, ein gutes Betriebsklima, führt in der Regel zu loyalen Mitarbeitern, die nicht auf dem Weg zu neuen Ufern sind.



Martin Meesenburg
ZHH Präsidiumsmitglied

Impressum:

Herausgeber: Zentralverband Hartwarenhandel e.V., 40474 Düsseldorf, Eichendorffstr. 3, Tel.: 0211/47050-0, Fax: -29; www.zhh.de, E-Mail: zhh@zhh.de;

verantwortlich für den Inhalt: Hauptgeschäftsführer Thomas Dammann

Redaktion und Layout: Stephanie Kawan (App: -13, E-Mail: stephanie.kawan@zhh.de)

Mitarbeiter: Thomas Dammann (App: -11, E-Mail: gf@zhh.de), Dorentina Kodralija (App: -12, E-Mail: dorentina.kodralija@zhh.de), Patrick Patzdorf (App: -95, E-Mail: patrick.patzdorf@zhh-bw.de)

Verlag und Vertrieb: ZHH Dienstleistung GmbH, 40403 Düsseldorf, Postfach 300365, Tel.: 0211/47050-74 + -76, Fax: 0211/47050-85, E-Mail: vertrieb@zhh-dl.de.

Druck: Brochmann GmbH, Im Ahrfeld 8, 45136 Essen, Tel.: 0201/877 2770, www.brochmann.de

Nachdruck oder Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des ZHH.

Sie haben jederzeit die Möglichkeit, der Zusendung der ZHH-Information zu widersprechen.

Für Nichtmitglieder auch als **kostengünstiges Abo** erhältlich. Informationen zu **Anzeigenschaltungen** erhalten Sie unter Tel.: 0211/ 4 70 50 13 oder E-Mail: claudia.koch@zhh.de.



DIE Lösung gibt es nicht!

Fachkräfte- und Azubimangel

Im Folgenden werden einige ausgewählte grundlegende Fakten über die Situation am Arbeits- und Ausbildungsmarkt zusammengetragen und mögliche Lösungswege vorgestellt. DEN Weg gibt es nicht, jeder muss für sich selbst das Beste herausfinden. Egal welche Branche, unkonventionelle Maßnahmen bekommen Aufmerksamkeit. Sie dürfen aber die Realität im Unternehmen nicht ignorieren. Die Erwartungen der Interessenten müssen im Kern erfüllt werden. Sie stehen als Unternehmen auf dem Prüfstand. Sie müssen sich bewerben. Eine Situation, die nicht wirklich neu ist, die sich aber immer weiter verschärft. Überprüfen Sie Ihre Anforderungen, klassifizieren Sie sie, seien Sie offen für Neues ohne Ihre Ansprüche und Werte zu verraten.

Qualifizierung hilft



Der Mangel an Fachkräften hat 2022 einen Höchststand erreicht – rund 630.000 Stellen konnten nicht besetzt werden. Im selben Jahr waren durchschnittlich fast 2,5 Millionen Menschen hierzulande arbeitslos gemeldet. Ein Hauptgrund für diese Situation ist die Qualifizierung. Oft passt das, was die Arbeitssuchenden können, nicht zu dem, was die Unternehmen brauchen. Bei Stellen für Geringqualifizierte ist das recht selten ein Problem. Jene Arbeitsplätze können Unternehmen leicht mit Menschen besetzen, die keine oder wenig Erfahrung haben. Anders als bei Fachkräften – gemeint sind Personen, die in der Regel eine mindestens zweijährige Berufsausbildung abgeschlossen haben – und Hochqualifizierten können die Unternehmen nahezu alle Helferstellen besetzen. Während in Helfertätigkeiten im Jahr 2022 bundesweit nur rund 500 Stellen unbesetzt waren, fehlten zur selben Zeit 355.000 Fachkräfte mit Berufsausbildung.

Mehr Informationen unter:
https://www.iwd.de/dossiers/fachkraefte-mangel/?utm_source=nl&utm_medium=email&utm_campaign=kw37-2023&utm_content=dossier-arbeitsmarkt-qualifikationen



Studienergebnisse

Eine aktuelle, repräsentative Studie von Stepstone zeigt, dass der **Fachkräftemangel** sich immer stärker auf die **Produktivität** auswirkt. 76% der befragten Unternehmer können nicht mehr alle Produkte oder Dienstleistungen ihres Portfolios anbieten. Dies ist ein Anstieg um 16 Prozentpunkte gegenüber 2019. Besonders bemerkbar macht sich der Mangel an Fachkräften im Öffentlichen Dienst, Gesundheits- und Sozialwesen sowie im **Groß- und Einzelhandel**. Viele versuchen, neue Mitarbeiter einzustellen, aber es gibt inzwischen deutliche Probleme, die passenden Mitarbeiter zu finden. In Deutschland gibt es einen Arbeitnehmermarkt; diese entscheiden, wo sie arbeiten wollen. Die beschlossene Erhöhung des Bürgergeldes wird es, besonders in den unteren Entgeltgruppen, noch schwieriger machen, Personal zu finden.

Eine Mehrheit der Arbeitnehmer kann sich nach einer Umfrage von Ernst & Young vorstellen, den **Job zu wechseln**. Eine aktuelle Umfrage der Beratungs- und Prüfungsgesellschaft zeigt, dass 63% Interesse an einem Wechsel haben. 65% schauen aktiv nach einem neuen Job, 20% machen dies gelegentlich, 37% können sich vorstellen, die Gelegenheit zu nutzen, wenn sie sich ergibt. Für 37% ist ein Wechsel kein Thema. Vor zwei Jahren wollte mehr als die Hälfte nicht wechseln.

Azubis

Die regelmäßige Abfrage der Deutschen Industrie und Handelskammer ergab, dass in diesem Jahr zwar knapp 4% mehr **Ausbildungsverträge** abgeschlossen werden konnten, aber jeder zweite Befragte beklagte, dass er angebotene Plätze nicht besetzen konnte. 47% der Unternehmen suchen noch für das laufende Jahr. Der leichte Anstieg der abgeschlossenen Verträge reicht bei

weitem nicht aus. Alle Bereiche sind mehr oder weniger stark betroffen. Die Zahl neuer Ausbildungsverträge ist im Jahr 2022 auf einem historisch niedrigen Niveau geblieben. Insgesamt wurden 469.900 neue Ausbildungsverträge in der dualen Berufsausbildung abgeschlossen. Wie das Statistische Bundesamt weiter mitteilt, war die Zahl der Neuverträge damit zwar um 0,8% höher als 2021. Sie blieb jedoch 8% hinter dem Ergebnis des Vor-Corona-Jahres 2019 zurück, als mehr als 500.000 Neuverträge verzeichnet worden waren. Bereits zuvor sank die Zahl an Neuabschlüssen stetig; 2012 hatte sie noch bei 544.400 gelegen. Zum einen gibt es immer weniger junge Menschen, während die Baby Boomer (geboren Mitte der 50er – Mitte der 60er Jahre) so langsam in Rente gehen. Zum anderen waren knapp 70% der Unternehmen der Auffassung, es hätten keine geeigneten Bewerbungen vorgelegen. Unternehmen sollten ihre Bewerbungskriterien auf den Prüfstand stellen. Es sollte nicht nur nach den Schulnoten, den Zeugnissen, dem Aussehen, dem Namen oder Wohnort geschaut werden. Machen Sie sich ein persönliches Bild von den Bewerbern. Probearbeit kann ein gutes Mittel sein, zu testen, ob es passt.

Probearbeit

Wer einen potentiellen neuen Mitarbeiter gefunden hat, möchte häufig erst einmal im Rahmen einiger Probearbeitstage testen, ob die Fähigkeiten und besonders die Persönlichkeit ins Unternehmen passen. Auch für die Bewerber ist dies eine gute Möglichkeit herauszufinden, ob die angebotene Stelle den eigenen Vorstellungen entspricht. Probearbeit sollte keine Arbeitskraft ersetzen, sie wird im Prinzip nicht bezahlt. Eine Aufwandsentschädigung für Fahrtkosten können Sie allerdings gewähren. Dies sollte dann aber schriftlich vereinbart werden, damit klar ist, dass nicht die Arbeitsleistung bezahlt wird. Sie sollte je nach Komplexität der Aufgaben ein bis drei Tage dauern. Lediglich, wenn der Bewerber von der Agentur für Arbeit Leistungen bezieht, müssen Sie eine Genehmigung von dort einholen, ansonsten müssen Sie Probearbeiter nicht anmelden. Diese sind nicht sozialversicherungspflichtig und demzufolge in der Regel auch nicht gesetzlich unfallversichert.

Probearbeit ist nicht zu verwechseln mit Probezeit. Letztere wird im Arbeitsvertrag geregelt, d.h. der Bewerber ist schon Mitarbeiter. Hier erhalten beide Seiten die Möglichkeit, während dieser Zeit das Arbeitsverhältnis schneller zu beenden, falls es doch nicht passt.

Social Media

Mitarbeiter über Social Media zu suchen, ist nicht unbedingt nötig. Viele Jugendliche suchen auf Social Media nicht aktiv nach Stellenangeboten. Ein gut gemachter allgemeiner Social Media Auftritt kann aber durchaus dazu animieren, sich mit dem Unternehmen zu beschäftigen. Wichtig ist es, schnell zu reagieren, wenn ein potentieller Bewerber Interesse zeigt. Ein gut durchdachter, schneller Bewerbungsprozess ohne hohe Hürden bringt Erfolg. Wenn Interessenten zu lange auf eine Antwort warten müssen, dann orientieren sie sich oft um.

In der Geschäftsstelle können Sie die pdf-Broschüre **Digitales Recruiting – Trend und Strategie** bei Claudia Koch abrufen: E-Mail: claudia.koch@zhh.de.

Ansprüche an den Arbeitsmarkt

Die Generation Z (1995 – 2010) artikuliert ihre Ansprüche an den heutigen Arbeitsmarkt deutlicher als noch die Generation Millennium (1980 – 1995), sie spricht ihre Wünsche aus. Ein großer Teil der Forderungen sind genau genommen auch die Wünsche der vorherigen Generationen.

Diese Generation bevorzugt Kommunikation in Echtzeit, was in Meetings, ob

online oder persönlich, geklärt werden kann, wird nicht im zeitaufwändigen Mailaustausch geklärt. Für wichtige Absprachen oder Informationen, wie z.B. Termine, werden natürlich auch weiterhin die klassischen Mails benutzt.

Gen Z setzt durch, was sich vorherige Generationen schon wünschten, die strikte Trennung von Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance). Ihnen ist bewusst, wie wichtig „das Abschalten und Erholung“ sind.

Sie fokussieren nicht so sehr auf ihre Karriere im Unternehmen, sondern nehmen die Chance wahr, ihre eigenen Fähigkeiten und Neigungen weiterzuentwickeln. Diese Arbeitnehmer nehmen an betrieblichen Fortbildungen teil, soweit sich diese in ihr eigenes Konzept einfügen.

Der Gen Z geht es nicht mehr nur darum den bestbezahlten Job zu bekommen, sondern eine Tätigkeit, die ihren Neigungen entspricht und ihnen die Flexibilität bietet, welche sie für ihr Privatleben benötigen. Dazu gehört auch, weitgehend frei entscheiden zu können, wann und wo sie arbeiten, zuhause, unterwegs oder im Büro. Dennoch ist ihnen das Arbeiten im Team, im Gegensatz zur Ellenbogen-Mentalität vorhergehender Jahrgänge, sehr wichtig.

Sie sind schon seit ihrer Kindheit durch die sozialen Medien so sehr vernetzt, dass es für sie auch im Job selbstverständlich ist, im Team zu agieren. Ihnen ist eine gute Beziehung zu Kollegen sehr wichtig. Für diese Mitarbeiter ist es selbstverständlich an Unternehmensaktivitäten außerhalb der Arbeitszeit teilzunehmen. Sehr wichtig ist es, diesen und auch jüngeren Mitarbeitern ein zeitnahes Feedback bezüglich ihrer Leistungen zu geben. Aus

dem privaten Social-Media-Bereich sind sie es gewohnt, auf einen Post, eine Bewertung oder einen Kommentar zu bekommen. Sie fragen Kollegen und Vorgesetzte auch konkret danach, denn sie möchten sich kontinuierlich verbessern.

Über Geld spricht man nicht – oder?

In der Vergangenheit war es Standard in der Privatwirtschaft, öffentlich nichts über die Höhe des Arbeitsentgeltes zu sagen – außer bei tarifgebundenen Arbeitsplätzen. Dies hat sich im 21. Jahrhundert stark gewandelt. Umfragen auf Jobportalen zufolge ist die Angabe einer Gehaltsinformation für etwa 47% aller Interessenten, ein wichtiges Kriterium, sich zu bewerben. Stimmen die Verdienstmöglichkeiten mit den Erwartungen des Bewerbers in gewissem Rahmen überein, ist die Wahrscheinlichkeit höher, sich auf die Anzeige zu melden. Ein Unternehmen, welches konkrete Angaben bezüglich Gehaltes und Stellenbeschreibung (ohne leere Floskeln) macht, erscheint dem Bewerber transparenter und somit attraktiver. Zugleich spart das Unternehmen Zeit, da ein Teil der Interessenten schon von einer Bewerbung absieht, wenn diese ihren Gehaltsvorstellungen nicht entspricht, oder sie anhand des Gehaltes davon ausgehen, dass die ausgeschriebene Stelle zu anspruchsvoll ist.

Letztendlich wird die Gehaltsspanne auch bei immer mehr Jobportalen vorausgesetzt, um höher im Ranking angezeigt zu werden, bzw. ist Voraussetzung zur Veröffentlichung der Stellenanzeige.

– ANZEIGE –

bedrunka+hirth

Workplace up to date – mehr Raum zum Arbeiten

KONFIGURATOR

Mit dem Online-Konfigurator für Werkbänke und Schubladenschränke, gelangen Sie fast spielerisch zu Ihrer Wunschrichtung. Zögern Sie nicht und probieren Sie es gleich:

www.bedrunka-hirth.de -> Konfiguration

