



Egal ob Azubis oder ausgebildete Fachkräfte, Recruiting ist für viele freie Kfz-Werkstätten im Laufe des Jahres ein wiederkehrendes Thema.

Die passenden Mitarbeiter zu finden, ist eine Herausforderung und kostet viel Zeit. Wir geben einen Überblick und Tipps für erfolgreiches Recruiting.

Bei den Ausbildungsberufen im Kfz-Handwerk rangiert der Kfz-Mechatroniker (inklusive Schwerpunkt Nfz) aktuell in der Beliebtheit auf Platz 1. Im Jahr 2022 ist die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge für den Beruf Kfz-Mechatroniker/in um 4,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Insgesamt sind die Autoberufe bei Schulabgängern immer gefragter. Neben der handwerklichen Schiene bieten Werkstätten außerdem meist auch eine kaufmännische Ausbildung an – einen Berufseinstieg als Automobilkaufmann /-kauffrau starteten sogar 8,5 Prozent mehr junge Menschen als noch ein Jahr zuvor.

Keine rosige Zukunft in einer der wichtigsten Branchen

Die Zukunft für den Nachwuchs in der Branche ist gesichert, sollte man meinen. Doch in der Realität kämpfen viele freie Kfz-Werkstätten mit Fachkräftemangel und suchen händeringend qualifizierte Bewerber für freie Ausbildungsplätze. Dabei ist die Kfz- und Nfz-Branche eine der wichtigsten Branchen in Deutschland, Mobilität ist hierzulande ein großes Thema und die Zahl der zugelassenen Autos wächst stetig. Die Lage sollte also nicht nur den Werkstattbetreibern Grund zur Sorge geben.

Woran liegt es, dass trotz der steigenden Beliebtheit der Autoberufe immer mehr Ausbildungsplätze und Stellen nicht besetzt werden können? Der Rückgang von Fachkräften ist zum Teil der demografischen Entwicklung geschuldet. Geburtenstarke Jahrgänge gehen in Rente und die entstehende Lücke kann nicht mit vorhandenen Fachkräften gefüllt werden. Ein weiterer Grund sind die steigenden Anforderungen an Kfz-Mechatroniker durch immer komplexere Technologien. Um die nötigen Spezialkenntnisse zu vermitteln, müssen Ausbildungsbetriebe über die notwendigen Ressourcen und Qualifikationen verfügen. Hinzu kommt, dass für die Ausbildung des Nachwuchses kaum Zeit bleibt, wenn immer weniger Mitarbeiter die Arbeit in der Werkstatt stemmen müssen, weil es an Personal mangelt. Trotz der steigenden Ausbildungszahlen berichten viele Werkstattbetreiber aus der Praxis, dass immer weniger junge Leute Interesse haben, ein Handwerk zu erlernen, bei dem man sich auch die Hände schmutzig macht. Viele wollen lieber Abitur machen und studieren.

Strategien für die Personalbindung

Nicht nur zur Rekrutierung von Azubis und neuen Mitarbeitern ist es wichtig, einen attraktiven Arbeitsplatz bieten zu können. Auch die langfristige Bindung von Fachpersonal ist eine gute Strategie, um den Werkstattbetrieb am Laufen zu halten.

Folgende Punkte machen laut aktuellen Umfragen einen Arbeitgeber für Bewerber und Mitarbeiter attraktiv:

- Aufstiegschancen
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Gesundheitliche Förderung
- Sinnvolle und spannende Aufgaben
- Gute Unternehmenskultur
- Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit

Tipps fürs Recruiting: mehr Sichtbarkeit

Wir haben einige Ideen zusammengestellt, wie Sie für Bewerber sichtbarer werden:

- Stellenanzeigen auf der eigenen Website schalten
- Social Media-Kanäle nutzen
- Netzwerke aktivieren, z. B. den Bekanntenkreis
- Präsenz auf Jobportalen im Internet zeigen
- Auf Messen und Veranstaltungen Kontakte knüpfen
- Unterstützung bei der Arbeitsagentur suchen
- Mitarbeiter um Empfehlungen bitten

Um Sie bei der Abwicklung von zeitfressenden Bewerbungsgesprächen zu unterstützen, haben wir einen [Fragebogen](#) zusammengestellt, den Sie für Vorstellungsgespräche nutzen können.

5 Fragen an den Profi

André Jähne von [Pro Carline](#) in Lawalde hat sich für uns die Zeit genommen, als Mann der Praxis 5 Fragen zum Thema 'Recruiting' zu beantworten - vielen Dank!

Haben Sie für das aktuelle Ausbildungsjahr bereits Azubis gewinnen können, oder sind Sie noch auf der Suche?

Wir haben dieses Jahr keinen Ausbildungsplatz angeboten, da wir voll besetzt sind und nicht mehr Azubis schaffen. Wir hatten aber 3 Bewerbungen und hätten zwei Auszubildene sofort einstellen können!

Wie gehen Sie bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter für Ihre Kfz-Werkstatt vor? Welche Strategien oder Kanäle nutzen Sie, um offene Stellen in Ihrem Betrieb zu bewerben und potenzielle Bewerber anzusprechen?

Wir nutzen dazu alle möglichen Wege. Wir schreiben die Stellen online (Xing, Facebook, und Co...) aber auch bei der Arbeitsagentur und bei Arbeitsvermittlern aus. Wir weiten das Ganze durch unsere Grenznahe auch europaweit aus. Das bietet die Arbeitsagentur einschließlich Realisation auch an. (Dieser Punkt ist weitgehend unbekannt und funktioniert bei guten Beziehungen zur Agentur für Arbeit, da er für die Bearbeiter sehr arbeitsintensiv ist)

Welche Qualifikationen und Fähigkeiten suchen Sie typischerweise bei potenziellen

Kandidaten?

Die normalen Kfz-spezifischen Fähigkeiten sind okay und praxisbezogen angewandt ja schon sehr viel Wert. Weitere Qualifikationen zu den Themen Klimaanlage, Airbag, E-Mobilität und Co. vermitteln wir dann intern und qualifizieren die Mitarbeiter gern weiter.

Wie wichtig ist Ihnen die Erfahrung der Bewerber, und bieten Sie auch Ausbildungs- oder Einstiegsprogramme für Berufsanfänger an?

Erfahrung ist wichtig, aber trotzdem auch von Firma zu Firma unterschiedlich. Gern bieten wir Schulungen und Lehrgänge an. Ein direktes Einstiegsprogramm haben wir nicht. Wir schulen unsere Mitarbeiter aber regelmäßig weiter. Abendschulungen sind mindestens vier, Ganztageschulungen mindestens zwei pro Jahr notwendig. Die neuen Online-Schulungen und Webinare bieten wir zusätzlich mit an.

Was denken Sie, warum es aktuell so schwierig ist, geeignetes Fachpersonal oder Auszubildende zu finden?

Ich denke, es sind sehr bewegte, schnelllebige und unsichere Zeiten für viele Menschen - in diesen Entscheidungen rund um berufliche Veränderungen zu treffen, fällt sehr schwer. Außerdem wurde das Handwerk in den letzten Jahrzehnten immer sehr weit hinten angestellt. Die Industrie hat sehr attraktive Arbeitszeiten und Zusatzleistungen angeboten, bei denen das Handwerk etwas hinterherhinkte. Mittlerweile hat sich das etwas geändert. Wir bieten den Mitarbeitern einiges an Zusatzleistungen, das ist aber bei vielen noch nicht angekommen. Doch langsam findet wieder ein Umdenken in die Richtung statt, dass nicht jedes Kind das Gymnasium besuchen muss und im Anschluss das Studium wartet. Viele Firmen haben auch wenig für ihr Image getan, sodass sie „unsichtbar“ für potenzielle Fachkräfte sind. So etwas ist aber eben auch nicht von heute auf morgen lösbar, sondern dauert Jahre. Vielen Betrieben fehlt dazu Geduld und Ausdauer. Viele Verbände wie Innungen und die Handwerkskammer haben uns dabei aber auch in der Öffentlichkeit nicht unterstützt, weil sie mit der Selbstverwaltung zu tun haben. Hier könnte und müsste stellenweise viel mehr fürs gesamte Handwerk getan werden!