

Digital zum Personal

Wer heute Personal sucht, kommt um digitales Recruiting nicht herum. Was Handwerker beachten müssen

Die Vorteile von digitalem Recruiting sind für Andrea Greilinger ganz klar: „Es eröffnet dem Handwerk neue Chancen, Fachkräfte gezielt anzusprechen, den Auswahlprozess effizient zu gestalten und langfristige Beziehungen zu talentierten Mitarbeitern aufzubauen.“ Greilinger hat am Ludwig-Fröhler-Institut einen Leitfaden erstellt, der Chancen und Herausforderungen, vor allem aber auch Lösungsansätze und Best Practicefälle für digitales Recruiting vorstellt.

Grundvoraussetzung für digitales Recruiting ist ein professionell gestalteter Internetauftritt mit Karriereseite. Aufmerksamkeit für sich erzeugen Betriebe dann über Plattformen wie Instagram, TikTok, Facebook, LinkedIn oder X – nicht auf allen, sondern besser auf einem sorgfältig gewählten und dann regelmäßig gepflegten Kanal. „Social Recruiting ist mehr als das Veröffentlichen eines Job-Angebots. Es ist ein strategischer Mix aus Sichtbarkeit, Storytelling, Interaktion mit der Zielgruppe und gezielter Ansprache, wenn es um Stellenangebote geht“, so Greilinger.

Über Jobportale und Online-Jobbörsen erreichen Unternehmer Personen, die aktiv auf Stellensuche sind. Die kostenlose Jobbörse der Bundesagentur für



Dr. Andrea Greilinger  
Stellvertretende Geschäftsführerin Ludwig-Fröhler-Institut  
Foto: LFI

Arbeit sei zwar für kleine Betriebe mit häufigem Personalbedarf attraktiv, weiß Greilinger. „Trotz großer Reichweite ist hier allerdings die Sichtbarkeit oft geringer als bei kostenpflichtigen Jobportalen und die Qualität der Bewerbungen teilweise ungenügend.“ Sie empfiehlt, auch kostenpflichtige Angebote zu prüfen und gibt im Leitfaden detaillierte Tipps zum Vorgehen.

Nicht zu unterschätzen ist im digitalen Recruiting die Wirkung von Online-Bewertungsplattformen, wo aktuelle und ehemalige Mitarbeiter anonym über Arbeitsbedingungen, Unternehmenskultur oder Führungsstil schreiben. Auch hier gibt die Wissenschaftlerin Tipps zum konstruktiven Umgang mit diesen Portalen.

bst

Alle Tipps bei [www.lfi-muenchen.de](http://www.lfi-muenchen.de), Suchwort „Recruiting“

„Jammern bringt nichts“

Viele Handwerker registrieren aktuell mehr Bewerber, doch es wäre gefährlich, sich darauf auszurufen.

Warum das so ist, sagt Ralf Suhre, Geschäftsführer der SHK-Innung München **INTERVIEW: BARBARA OBERST**

**Herr Suhre, Handwerker bekommen wieder mehr Bewerbungen, seit Deutschlands Industrie schwächelt und KI Bürojobs bedroht. Ist die Fachkräftefrage noch ein Thema?**

Sie ist sogar die entscheidende Zukunftsfrage vieler Betriebe, zumindest im SHK-Handwerk. Die Ausbildungszahlen mögen in manchen Regionen stabil erscheinen. Doch sie reichen nicht aus, um den wachsenden Bedarf zu decken, ausgelöst durch eine alternde Gesellschaft mit steigendem Bedarf an barrierefreien Bädern, die Wärmewende und die damit verbundene Transformation im Heizungskeller. Hinzu kommt der bevorstehende Renteneintritt der Babyboomer.

**Das Handwerk und gerade die SHK-Branche bieten gute Zukunftsperspektiven. Ist das jungen Leuten bewusst?**

Aktuell spüren wir zwar einen leichten Aufwärtstrend, es gibt mehr Bewerber, bei denen auch die Passung einigermaßen stimmt. Aber nur darauf zu hoffen, dass jetzt mehr Leute kommen, weil sie müssen, finde ich nicht gut. Energiewende, Digitalisierung und steigende Kundenanforderungen verändern das Tätigkeitsprofil. Der klassische An-

lagenmechaniker SHK entwickelt sich zunehmend zum „Systemtechniker für Gebäudetechnik“: Wärmepumpen, digitale Steuerungen, Smart-Home-Systeme, komplexe Energiesysteme. Das eröffnet enorme Chancen für junge Menschen – vorausgesetzt, die Branche kommuniziert diese Perspektiven offensiv. Und SHK bedeutet auch nicht nur Geselle und Meister. Es gibt durchaus Möglichkeiten, Studierende reinzubekommen, als Ingenieure oder im kaufmännischen Bereich.

**Es geht also vor allem um gut Qualifizierte?**

Gesucht werden vor allem Gesellen fürs Tagesgeschäft. Gleichzeitig verfügt ein großer Teil der verfügbaren Arbeitslosen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Das Problem ist weniger ein Mangel an Menschen, sondern ein Mangel an qualifizierten Menschen. Zu oft wird über Fachkräftemangel geklagt, ohne sich ehrlich zu fragen, welche Verantwortung die Branche selbst trägt: Häufig fehlen echte Wertschätzung für Mitarbeiter und eine durchdachte Strategie zur Nachwuchsgewinnung. Viele Betriebe betreiben Recruiting noch immer nach dem Prinzip Hoffnung: Anzeige schalten, warten und sich



Ralf Suhre  
Geschäftsführer SHK-Innung München  
Foto: Kraftbild/SHK-Innung München

anschließend über mangelnde Bewerbungen beklagen.

**Das klingt nach harter Kritik!**

Wenn man mit Gesellen und Azubis spricht, hört man teilweise bittere Dinge. Den Unterschied sehe ich dabei weniger zwischen einzelnen Gewerken als zwischen Betriebstypen: progressiv oder konservativ, klein oder groß, Nische oder breit aufgestellt. Es gibt Betriebe mit gutem Führungssystem und einer Kultur, in der es Spaß macht – die bekommen auch Leute. Bei anderen wird der Markt in den nächsten fünf bis zehn Jahren entscheiden, wer bleibt und wer geht.

**Was heißt das für die Betriebe?**

Die Hoffnung auf den „perfekten Azubi“ entspricht nicht unserer Zeit. Ausbildung ist heute deut-

lich mehr als reine Wissensvermittlung. Viele Ausbilder müssen Bildungsdefizite ausgleichen, Sprachkompetenzen fördern und junge Menschen sozial begleiten. Sie sind zu Reparaturbetrieben eines Systems geworden, dessen Probleme sie nicht verursacht haben. Wenn aber das Überleben eines Betriebs davon abhängt, neue Fachkräfte zu gewinnen, muss er lernen, mit dieser Realität umzugehen, auch wenn das nicht immer fair erscheint.

**Wer kann das leisten?**

Ich beobachte, dass viele auf diese Anforderungen schlicht nicht vorbereitet sind. Meister sollen Unternehmer sein, doch viele bleiben trotz Meisterausbildung in erster Linie Techniker. Die Ausbildungsmöglichkeit müsste den Führungsaspekt stärker abbilden – und die Betriebsgröße mitdenken. Es gibt Unterstützungssysteme wie Sprachförderung, Lernhilfen oder Mentorenmodelle. Moderne Bildungszentren sichern die Qualität der überbetrieblichen Ausbildung, immer wichtiger werden Kooperationen. Doch diese Strukturen können Betriebe nur unterstützen, sie können sie nicht ersetzen. Wer Ausbildung ernst nimmt, investiert Zeit, Kommunikation und Struktur.



Mehr erfahren





Mercedes-Benz

HABEN VIEL AUF DEM KASTEN.  
LASSEN VIEL AUF DEM KONTO.

Entdecken Sie den Vito, den Sprinter und Mercedes-Benz PRO. Damit bekommen Sie mehr als nur einen Transporter: einen zuverlässigen Partner mit umfangreichem Ökosystem, integrierten Services sowie individuellen Lösungen. Und das ist noch nicht alles: **Sichern Sie sich bis zu 11.000 €\* Vorteilsrabatt.**



\* Der gewährte Preisvorteil in Höhe von bis zu 7.000 Euro für den Vito und von bis zu 11.000 Euro für den Sprinter ist bereits im Fahrzeugpreis enthalten und gilt nur bei Barkauf von Neufahrzeugen bis zum 31.10.2026. Die Beträge verstehen sich zzgl. gesetzlicher Umsatzsteuer.