

SCHÜCO

# partner

Kundeninformation Metallbau

Spezial  
Mitarbeiter finden und qualifizieren



Sehr geehrte Partnerinnen,  
sehr geehrte Partner,

wirtschaftlicher Erfolg ist nur mit qualifizierten Mitarbeitern möglich. Viele Schüco Partner erleben jedoch, dass sich das Personal-Recruiting zunehmend schwierig gestaltet. Das gilt auch für die Fachkräfte von morgen – verschiedene Branchen konkurrieren um handwerklich talentierte Auszubildende. Ein Schlüssel ist die Sichtbarkeit: Wenn Sie Ihr Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber präsentieren, wecken Sie das Interesse engagierter Bewerber. Schüco unterstützt Sie dabei. Welche Maßnahmen wir anbieten und wie Sie davon profitieren können, lesen Sie in dieser Sonderausgabe des Schüco Partner Magazins.

Herzliche Grüße

Hans Seel  
Leiter Systemgeschäft Metallbau  
Deutschland



## Fachkräfte gesucht

Jedes zweite deutsche Unternehmen sieht den Fachkräftemangel als größte Gefahr für das eigene Wachstum an – eine deutliche Entwicklung. Denn noch im Jahr 2010 hatten nur 16 Prozent der Befragten befürchtet, dass ihre Produktivität unter der Personalstruktur leiden könnte. Veröffentlicht hat diese Zahlen das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), zusammen mit den Ergebnissen einer weiteren Studie: Schon heute wäre die Wirtschaftsleistung in Deutschland insgesamt höher, wenn es in allen Bereichen ausreichend qualifizierte Mitarbeiter gäbe. Besonders betroffen seien technische Branchen. Das können viele Schüco Partner bestätigen. Vor allem Metallbauer in ländlichen Regionen berichten von Schwierigkeiten beim Recruiting.

Derzeit ist es nicht absehbar, dass sich die Lage wesentlich verbessert. Das zeigen unter anderem Prognosen zur

Bevölkerungsentwicklung: Sie haben ergeben, dass die Zahl der Personen im erwerbstätigen Alter (zwischen 20 und 65) bis zum Jahr 2030 voraussichtlich um 3,9 Millionen Menschen sinken wird. Bis zum Jahr 2060 sollen es sogar 10,2 Millionen Arbeitende weniger sein. Einen gewissen Ausgleich bietet zwar die EU-Binnenwanderung, doch in einer spezialisierten Branche wie dem Metallbau sind die Auswirkungen verhältnismäßig gering.

Umso wichtiger ist es, dass Schüco Partner – die mit innovativen Produkten arbeiten – sich als moderne Unternehmen präsentieren und alle Medienkanäle nutzen, um Bewerber auf sich aufmerksam zu machen.

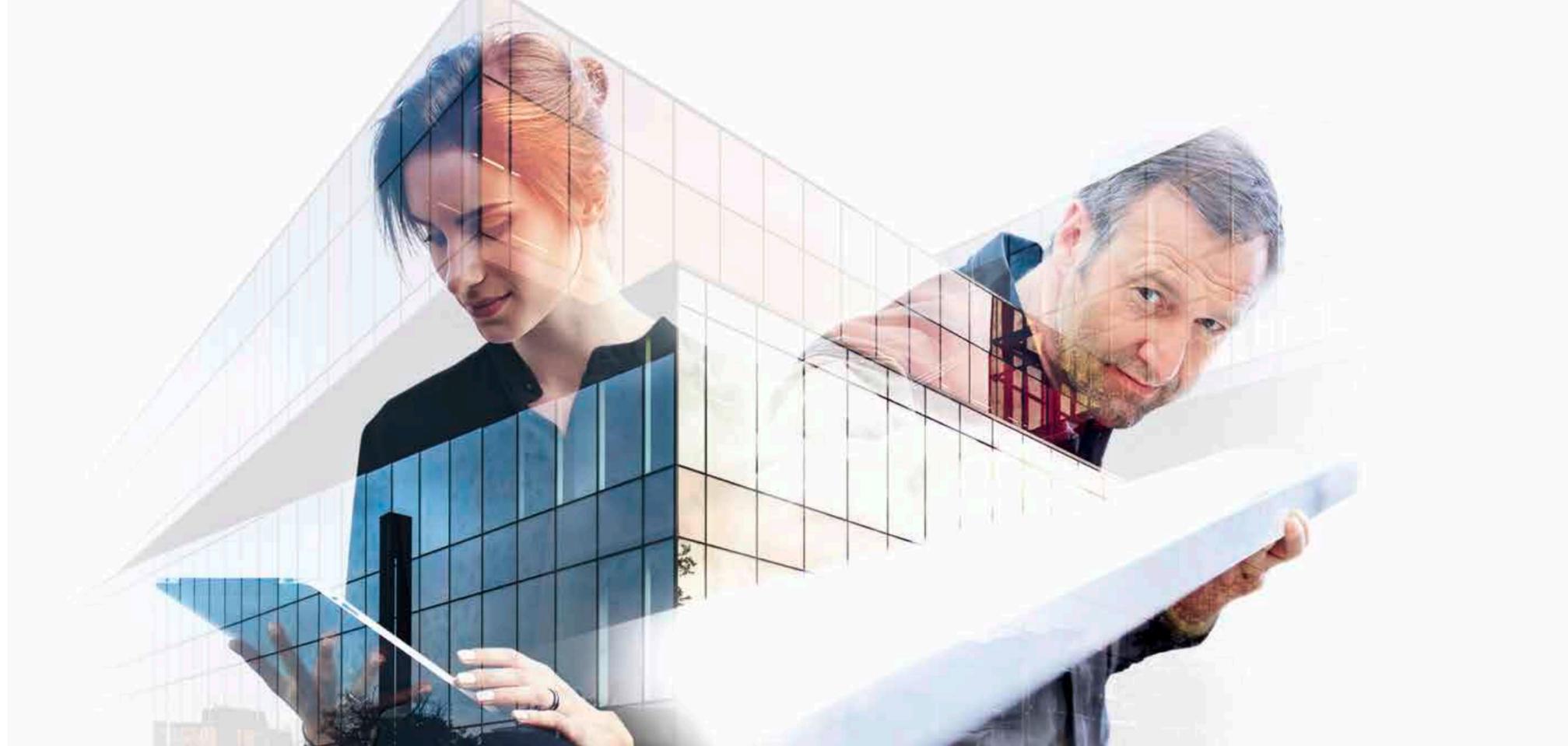
SCHÜCO UNTERSTÜTZT SIE BEI DER SUCHE UND DER QUALIFIZIERUNG IHRER MITARBEITER  
[www.schueco.de/training](http://www.schueco.de/training)



Informieren Sie sich unter  
[schueco.de/  
mitarbeiter-finden.de](http://schueco.de/mitarbeiter-finden.de)

# Chancen schaffen

Eine positive Geschäftsentwicklung ist natürlich nur mit **qualifizierten Mitarbeitern** möglich. Schüco unterstützt seine Partner durch zahlreiche Maßnahmen bei der Suche nach Azubis und Fachkräften – auf allen Kanälen.



Schüco Job Box

## Blickfang auf Messen

Auf Job- und Azubimessen ist die Konkurrenz groß. Viele Unternehmen suchen engagierte Bewerber. Mit einem mobilen Messestand fallen Sie auf und können Ihr Unternehmen professionell präsentieren. Unseren Partnern steht eine Auswahl aus drei verschiedenen Messeständen zur Verfügung. Eine Job Box (siehe Foto), eine mobile Messewand und Roll-ups. Die Schüco Job Box ist zwischen 6 und 16 Quadratmeter groß, und die Gestaltung wird individuell ans Unternehmen angepasst. Sie können drei Berufsfelder vorstellen: Metallbauer, Technischer Systemplaner und Mechatroniker.

Zur Schüco Job Box werden geliefert:

- Leuchtwände
- Stele mit 43-Zoll-Monitor und Soundbar
- Schrank mit 32-Zoll-Monitor inkl. Virtual-Reality-Brille
- Rollcontainer
- Sitzwürfel
- Technik
- Film für Virtual-Reality-Brille
- Film für 43-Zoll-Monitor

Bitte sprechen Sie zur Schüco Job Box Ihren Schüco Ansprechpartner an.



Alternativ können Sie als Schüco Partner mit einer mobilen Messewand und Roll-ups auffallen – und potenzielle Azubis oder Fachkräfte ansprechen. Diese Variante ist ideal für kleine Flächen. Die Roll-ups können Sie für eine aktive Suche zusätzlich im Kundebereich Ihres eigenen Unternehmens präsentieren. Beide Versionen können mit durch Sie individualisiert werden.

## Auf Augenhöhe ansprechen

Jugendliche haben eine andere Sichtweise auf die Branche. Sie brauchen eine gezielte Ansprache. Dafür gibt es die Jugendzeitschrift MEINMetall. Sie lässt sich einsetzen, um mögliche Azubis für die Branche zu begeistern oder Berufsanfänger nach der Ausbildung für Ihr Unternehmen zu interessieren. Denn MEINMetall kann auch in personalisierten Versionen, mit redaktionellen Beiträgen über den Schüco Partner, bestellt werden.



## Ein guter Name zieht

Wer in Erinnerung bleiben will, sollte Merchandising-Artikel verteilen – die natürlich perfekt zur Zielgruppe passen – abgestimmt auf Azubis, Fachkräfte oder als Streuartikel für Messebesucher. Tipp: Nutzen Sie Merchandising zusätzlich bei Endkunden.



## Große Streuung durch verschiedene Medien

Nutzen Sie für die Mitarbeitersuche möglichst alle Medienkanäle. Schüco stellt Ihnen Videos für die Azubi- und die Mitarbeitersuche zur Verfügung, die Sie kostenlos verwenden und auf Messen oder auf Ihrer Homepage einbinden können. Eine Individualisierung ist (kostenpflichtig) möglich.

## SCHÜCO IMPRESSUM

Herausgeber | Schüco International KG | Marketing Dr. Georg Spranger, Michaela Hesse ■ Karolinenstraße 1–15 ■ 33609 Bielefeld ■ Tel. 0521 783-0 ■ Fax 0521 783-451 ■ www.schueco.de ■ E-Mail: schueco-partner@schueco.com | Verleger | trurnit GmbH ■ Balanstraße 73/Haus 10 ■ 81541 München  
Bildnachweise: Titel: persona service; Seite 02–03: Schüco; 04–05: Schüco; 06–07: persona service; 08: Schüco



### Ein Klassiker im professionellen Gewand

Für die Mitarbeitersuche ist die Stellenanzeige immer noch ein wichtiges Medium. Doch welche Formulierungen sprechen Azubis oder Fachkräfte an? Schüco stellt Ihnen kostenfreie Vorlagen zur Verfügung, die mit dem Unternehmens-Logo individualisiert werden. Es gibt verschiedene Layout- und Farbvarianten.



### Großflächige Aufmerksamkeit

Nutzen Sie Freiflächen wie einen Bauzaun oder eine Abgrenzung auf dem Unternehmensgrundstück für die Mitarbeitersuche! Schüco bietet Planen-Banner aus PVC-Netzpläne mit speziellen Motiven für die Azubi- und Fachkräftesuche an.



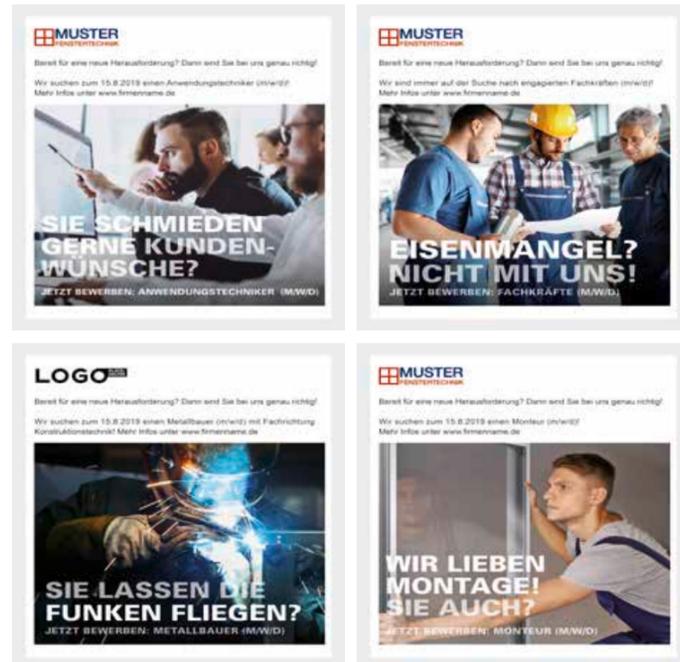
### Mit Vollgas suchen

Verbreiten Sie Ihre Werbung regional selbst! Sie können bei Schüco Fahrzeugbeschriftungen bestellen, die jedem auf der Straße sagen: Sie bilden aus und suchen Fachkräfte. Ganz nebenbei lenken die grünen Kreise den Blick auf Ihr Unternehmen.

## Nichts geht ohne Social Media

Azubis nutzen Facebook und Instagram, Fachkräfte auch Xing und LinkedIn – und Sie? Es wird Zeit, umzudenken. Denn gerade für die junge Zielgruppe ist das Internet die Informationsquelle Nummer eins.

Eine Studie des Hamburger Leibniz-Instituts für Medienforschung hat ergeben, dass Jugendliche jeden Tag mehrere Stunden online sind – mit steigendem Alter verlängert sich die Dauer. Und sie surfen nicht nur zum Spaß im World Wide Web. Nach eigenen Angaben informiert sich dort zum Beispiel ein Drittel von ihnen über aktuelle Nachrichten. Auch Wissenslücken werden über Suchmaschinen wie Google geschlossen. Für Sie als potenziellen Arbeitgeber heißt das: Sie sollten dort präsent sein, wo sich Ihre Zielgruppe aufhält und nach Jobmöglichkeiten sucht: im Internet. Das betrifft vor allem die sozialen Netzwerke. Dank Schüco ist das ganz einfach: Wir stellen Ihnen kostenlos Texte und Bilder für die Mitarbeitersuche auf den Kanälen im sozialen Netz zur Verfügung.



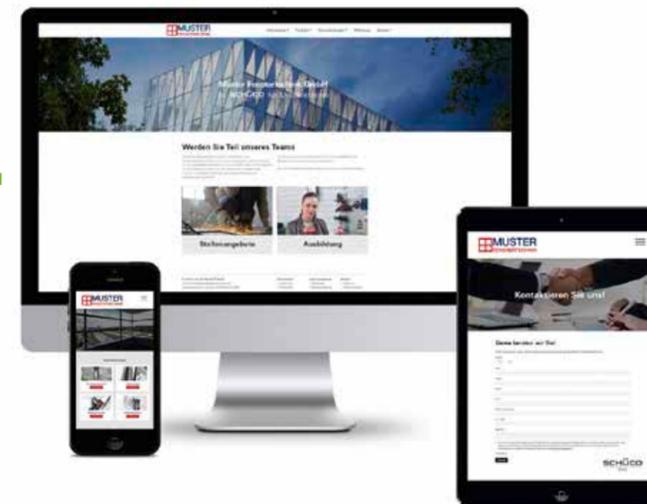
# Die Digitalisierung nutzen

Ob Azubis oder Fachkräfte – online erreichen Sie jeden. Vorausgesetzt, es gelingt Ihnen, die Nutzer auf Ihr Unternehmen aufmerksam zu machen. Schüco unterstützt Sie dabei.

**Präsent im Web:** Gerade für die junge Generation ist das Internet die wichtigste Informationsquelle. Als Unternehmen sollten Sie daher mit einer eigenen, professionell aufgebauten Homepage vertreten sein. Schüco unterstützt Sie dabei mit dem Website-Baukasten. Die einzelnen Module sind auf die Bedürfnisse der Schüco Partner abgestimmt und können um weitere, individuelle Module ergänzt werden. Im Basispaket sind bereits einzelne Seiten für eine Unternehmensvorstellung, Produkte und Serviceleistungen enthalten sowie eine Kontaktseite und ein Slider, in dem abwechselnd bis zu drei Bilder gezeigt werden. Sie entscheiden, was Sie darüber hinaus wünschen, zum Beispiel zusätzliche Seiten oder eine Anbindung an Ihre Social-Media-Kanäle – oder eine eigene Kar-

riereite mit aktuellen Job-Angeboten. Dafür stellt Schüco Ihnen übrigens schon fertige Texte zur Verfügung. Zusätzlich können Sie kostenlos eine Vorlage für eine Online-Präsentation Ihres Unternehmens herunterladen. Die Programmierung der Homepage übernimmt eine Partneragentur von Schüco – Sie müssen sich um nichts kümmern.

**Förderung sichern:** Dank des Programms „go-digital“ des Bundeswirtschaftsministeriums kann Ihre neue Homepage sogar richtig günstig werden. Sie können eine Förderung von maximal 50 Prozent der Kosten beantragen (bis zu einer Summe von maximal 16.500 Euro). Nutzen Sie diese Chance, um sich für die Zukunft gut aufzustellen!



Mehr Infos unter [schueco.de/mitarbeiter-finden](https://schueco.de/mitarbeiter-finden)

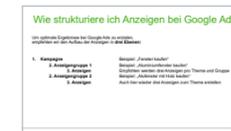


Von einer digitalen Unternehmenspräsentation bis zum Website-Baukasten hat Schüco Maßnahmen parat, um den Online-Auftritt der Schüco Partner zu begleiten. Hinzu kommen Tutorials.

### Perfektes Online-Marketing

Sie haben noch nie im Internet für sich geworben oder eine Facebook-Seite angelegt? Schüco hat verschiedene Tutorials für Sie zusammengestellt. Wir geben Ihnen Tipps und zeigen Ihnen Schritt für Schritt, wie Sie vorgehen müssen und liefern alle notwendigen Hintergrundinfos. So werden Sie mühelos zum Online-Profi!

- Wir begleiten Sie mit wichtigen Tipps bei der Erstellung eines Unternehmensprofils auf Facebook und Instagram.
- Umfangreiche Tutorials stehen zusätzlich für Sie bereit für: eine Google Ads Kampagne, das Anlegen eines Google MyBusiness Eintrags und für die Erstellung eines Unternehmensprofils auf dem Business-Netzwerk Xing.



Mehr Infos unter [schueco.de/marketing-service](https://schueco.de/marketing-service)



Robert Arsene ist Recruiter bei persona service. persona service gibt es seit mehr als 50 Jahren.

# „Die Partner gewinnen sehr loyale Mitarbeiter“

Schüco kooperiert für seine Partner mit dem Personaldienstleister persona service.

Das Unternehmen vermittelt qualifizierte Fach- und Führungskräfte und hat zudem ein **eigenes Netzwerk** für das sogenannte EU-Recruiting aufgebaut. Wie Schüco Partner profitieren können, erklärt Recruiter Robert Arsene.

## Herr Arsene, schildern Sie uns doch bitte kurz, welche Dienstleistungen persona service für Metallbauer anbietet.

Mit der Dienstleistung Arbeitnehmerüberlassung kann der Schüco Partner Mitarbeiter für eine begrenzte Zeit von uns „leasen“. Vorteil: Der Kunde hat keinen Rekrutierungsaufwand und kann den Mitarbeiter ohne Arbeitgeberisiko kennenlernen. In Ausfallzeiten, wie Urlaub oder Krankheit, entstehen dem Kunden keine Kosten, es wird lediglich die geleistete Arbeitszeit des Mitarbeiters in Rechnung gestellt. Der Kunde hat zudem die Möglichkeit, den Mitarbeiter bei Eignung zu übernehmen. Die zweite Dienstleistung ist die Personalvermittlung.

## Was für Mitarbeiter vermitteln Sie?

Auf der einen Seite vermitteln wir hoch spezialisierte Fach- und Führungskräfte aus der Branche, beispielsweise Kandidaten mit Projektleitererfahrung, CAD-Kenntnissen oder Ähnlichem. Dafür betreiben wir zehn spezialisierte Professional-Center. Auf der anderen Seite vermitteln wir Personal mit kaufmännischen Qualifikationen, Fachkräfte aus dem Bereich Handwerk und Industrie – diese suchen wir unter anderem mit EU-Recruiting über alle Grenzen hinweg. Diese Dienstleistung bietet für den Metallbau enormes Entlastungspotenzial und die nötige Flexibilität. Deswegen kooperieren wir mit Schüco.

## Wie finden Sie die EU-Arbeitskräfte?

Wir beschäftigen bundesweit 14 Recruiter, die aus den Ländern kommen, die wir aktuell priorisieren. Das sind Polen, Tschechien, Ungarn und Rumänien. Die Recruiter sprechen ihre Landsleute über verschiedene Netzwerke an und versuchen, sie für die Metallbaubranche zu gewinnen. Es handelt sich größtenteils um EU-Bürger, die bereits in Deutschland leben.

## Was für eine Qualifikation bringen die EU-Bürger mit?

Viele Arbeitskräfte hatten in ihrem Heimatland Berührung mit der Baubranche, einige haben bauaffine Berufe erlernt. Die Ausbildungen sind jedoch häufig in Deutschland nicht anerkannt. Wir sprechen mit dem EU-Recruiting gezielt willige

Die Zusammenarbeit klappt am besten (links), wenn deutsche Mitarbeiter und EU-Bürger sich von vornherein als Team verstehen, voneinander lernen und sich unterstützen.



Viele EU-Arbeitskräfte haben in ihrem Heimatland in verwandten Berufen eine Ausbildung gemacht und handwerkliche Tätigkeiten gelernt. Sie bringen entsprechend viel Geschick mit.

Arbeitskräfte an, die eine hohe Flexibilität und Reisebereitschaft mitbringen und über hohes handwerkliches Geschick verfügen.

## Es sind also keine gelernten Metallbauer?

Nein, es wäre falsch, diese Erwartung zu wecken. Die Schüco Partner dürfen aber damit rechnen, bei uns Arbeitskräfte zu finden, die einige wichtige Eigenschaften mitbringen: Neben zeitlicher Flexibilität und Reisebereitschaft ist der Wille da, sich weiterzubilden. Es handelt sich daher beispielsweise um ideale Mitarbeiter für die Werkstatt oder für die Montage.

## Der Schüco Partner lernt die neuen Arbeitskräfte selbst an?

Das ist richtig, weitere fachliche Vertiefungen vermitteln die Schüco Partner.

## Wie waren die Erfahrungen mit den bisherigen Vermittlungen in die Metallbau-Branche?

Das Feedback der Unternehmen war sehr gut. Sie müssen sich vorstellen, dass diese Arbeitnehmer fast alle in Deutschland in Berufen tätig sind, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen. Die Motivation ist daher sehr hoch, wenn sie die Chance bekommen, wieder im Handwerk zu arbeiten. Zudem beobachten wir eine auffallend große Loyalität gegenüber dem neuen Arbeitgeber!

## Wie sieht es denn mit den Sprachkenntnissen aus?

Die sind sehr unterschiedlich. Manche sprechen fließend Deutsch, andere nur gebrochen. Wir prüfen den Kenntnisstand über Online-Sprachtests und ermöglichen den Kandidaten gegebenenfalls Sprachschulungen. Die finden teilwei-

se über Weiterbildungsgutscheine bei externen Institutionen statt, teilweise unterstützen unsere Recruiter. Bei Mitarbeitern mit Sprachschwierigkeiten ist es hilfreich, wenn ein Kollege die Landessprache spricht.

## Wie findet die Auswahl der EU-Arbeitskräfte statt?

Im Rahmen unseres zertifizierten QM-Systems haben wir einen mehrstufigen Auswahlprozess für Bewerber festgelegt. Die Recruiter sprechen geeignete Landsleute an. Dann führen wir zwei Bewerbungsgespräche, holen zusätzlich Referenzen von ehemaligen Arbeitgebern ein und halten bei ihnen Rücksprache, was Erfahrungen mit den Fähigkeiten des Bewerbers, der Motivation, Zuverlässigkeit etc. betrifft.

## Welche Vorteile hat das EU-Recruiting aus Ihrer Sicht, im Vergleich zum Anwerben deutscher Hilfskräfte?

Vor allem die bereits erwähnte Loyalität. Das Handwerk steht in diesem Bereich in großer Konkurrenz zur Industrie, die oft besser zahlt. Für EU-Bürger, die aber gar nicht ungelernt sind – auch wenn sie eine Ausbildung in einem verwandten Beruf absolviert haben – ist die inhaltlich anspruchsvollere Tätigkeit im Metallbau meistens attraktiver.

## Was muss ein Schüco Partner tun, der dieses Angebot nutzen möchte?

Er wendet sich am besten online an uns, über den geschützten Bereich, den wir für Schüco aufgebaut haben (s. Infokasten) und nennt uns seine Anforderungen. Wir betreiben sogenanntes Matching, prüfen also, welche Unternehmen mit welchen Bewerbern am besten zusammenpassen würden – und stellen schließlich unverbindlich Kandidaten vor. Wenn der Schüco Partner sich für einen Bewerber entscheidet, wird dieser am ersten Arbeitstag von unserem Recruiter in den Einsatz begleitet. In regelmäßigen Abständen führt unser Recruiter beziehungsweise der Ansprechpartner bei persona service Qualitätssicherungsbesuche durch, um die Zufriedenheit von Kunde und Mitarbeiter zu prüfen und gegebenenfalls sinnvolle Maßnahmen abzuleiten.

## 3 Tipps für eine gute Zusammenarbeit

Mit einfachen Maßnahmen können Schüco Partner EU-Bürgern und auch neuen Kollegen aus Deutschland den Start erleichtern:

1. Sprechen Sie bereits im Vorfeld mit der Belegschaft über den neuen Kollegen und klären eventuelle Fragen.
2. Stellen Sie dem EU-Bürger einen Mentor an die Seite, der ihn fachlich und menschlich bei der Einarbeitung unterstützt.
3. Fordern Sie die Belegschaft auf, sich in die Situation eines neuen Kollegen zu versetzen – und ihn sozial zu integrieren. Das bezieht sich auf Kleinigkeiten wie kurze Gespräche in der Pause oder gemeinsames Mittagessen.



Melden Sie sich an unter:  
[schueco.persona.de](https://schueco.persona.de) Benutzername: 216846  
 Passwort: Persona1!



Andreas Engelhardt, persönlich haftender Gesellschafter von Schüco (2. v. l.) und Daniel Terzenbach von der Bundesagentur für Arbeit (r.) mit Umschülern

## Nachwuchs- förderung & Integration

Zusammen mit START NRW und dem Jobcenter Bielefeld hat Schüco ein Ausbildungsprojekt ins Leben gerufen: 15 Geflüchtete schulen um und werden Fachkräfte für Metalltechnik. Die praktische Erfahrung sammeln sie bei einem Schüco Partner.

Auf der einen Seite wird viel über den Fachkräftemangel diskutiert, auf der anderen Seite gibt es Menschen, die unbedingt arbeiten möchten – Schüco hat gehandelt und beide Seiten zusammengebracht. In einem gemeinsamen Projekt mit dem Jobcenter Bielefeld und der Personalvermittlung START NRW werden 15 Geflüchtete zu Fachkräften für Metalltechnik ausgebildet. Sie erhalten auf diese Weise einen Einstieg ins Berufsleben, während die Branche motivierte Kollegen gewinnt.

### Umfangreicher Vorbereitungskurs

Die Auswahl der Kandidaten ist schon zu Beginn vergangenen Jahres erfolgt. START NRW hat sie gemeinsam mit dem Jobcenter getroffen. Ausgewählt wurden Teilnehmer, die größtenteils eine technische Vorbildung besitzen, teilweise sogar im Metallbau. Sie sind im Frühjahr mit einem vorbereitenden Integrationskurs gestartet. Neben dem Verbessern der Sprachkenntnisse standen unter anderem die Theorie

zur Ausbildung in Deutschland und Fachvokabular im Metallbau auf dem Lehrplan. Während das Jobcenter die Lohn- und Lehrgangskosten übernommen hat, stellte Schüco das Lernmaterial zur Verfügung.

Anfang Oktober mussten die Geflüchteten dann zeigen, was sie gelernt hatten – alle bestanden die Eignungsprüfung und sind von START NRW in ein Anstellungsverhältnis übernommen worden. Für sie geht es jetzt mit der eigentlichen Umschulung weiter. 16 Monate brauchen sie, um zu Fachkräften für Metalltechnik zu werden. Die Inhalte vermittelt ihnen der Bielefelder Bildungsträger BAJ e. V., die Prüfung nimmt die IHK ab. Ein wichtiger Bestandteil der Umschulung sind zudem zwei Praktika von jeweils etwa acht Wochen, für die Schüco Partner-Betriebe vermittelt hat. Zusätzlich verbringen sie zwei Wochen bei Schüco, wo ihnen theoretische und praktische Kenntnisse im Bereich Fenster-, Türen- und Fassadenbau vermittelt werden. Direkt im Anschluss wechseln die jungen Menschen zu ihrem neuen Arbeitgeber. Dabei

entscheiden die Schüco Partner, ob sie die Mitarbeiter übernehmen oder leasen, also im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigen.

### Fachkräftemangel verringern

„Das deutsche Baugewerbe leidet unter dem Mangel an verfügbaren Fachkräften. Für Schüco ist deshalb die Aus- und Weiterbildung von jungen Menschen in einer zukunftsorientierten und interessanten Berufswelt eine der Kernaufgaben dieser Branche. Wir sichern damit auch unsere eigene Zukunft ab“, sagte Andreas Engelhardt, persönlich haftender Gesellschafter von Schüco, zu diesem Projekt. Für Norbert Maul, Geschäftsführer von START NRW ist „das Zusammenwirken von START NRW, Schüco und Jobcenter eine beispielgebende Antwort auf den Fachkräftebedarf im Handwerk.“ Die Kooperation soll daher in jedem Fall fortgesetzt werden. Derzeit laufen die Vorbereitungen für das nächste Projekt, diesmal im Raum Duisburg.