

Modern Work, Zuschüsse und Incentives

Wie Elektronikfirmen Fachkräfte gewinnen und halten

Simos hat die Viertageweche für alle eingeführt, Recom lädt nach Italien an den Strand, Schukat übernimmt Studiengebühren und Weiterbildungskosten, Rutronik liegt die Gesundheit am Herzen. Was bieten Elektronikunternehmen an, um für Fachkräfte attraktiv zu sein?

Recom hat im Sommer einen Ausflug nach Italien gemacht. Nach Jesolo. »Es war ein absoluter Traum – wir hatten extrem viel Spaß«, erzählt Personalchefin Dr. Bianca Mastnak. Die gesamte Firma war eingeladen, am Ende fuhren 150 Personen mit. Zwei Tage und Nächte lang war für die Mitarbeitenden alles inklusive – das Hotel, die Anreise, die Verpflegung, auch der Aperol. Firmen-Events wie dieses, von denen es bei Recom reichlich gibt, sollen das Team zusammenschweißen.

Auch Simos aus dem Norden von München will demnächst wieder verreisen. Nach der letzten, »Salesmeeting« genannten Kreuzfahrt soll es nun eine Woche Malediven für die Mitarbeiter sein. Seit 1. Juli bietet Simos zudem die Viertageweche an. Das bedeutet für die Mitarbeiter, dass sie jeden zweiten Freitag im Monat frei haben – bei vollen Bezügen. Geschäftsführer Gerald Huber ist zufrieden: »Es funktioniert und alle sind happy.« Die Gehälter, so ergänzt er noch, habe er auch »im zweistelligen Prozentbereich erhöht«.



Hermann Püthe, Inpotron

„Wir haben eine Broschüre zu allen Themen und Leistungen, die über den Arbeitsvertrag hinausgehen, mit immerhin 32 Seiten.“

Rutronik setzt ebenfalls auf Mitarbeiter-Events und neben der Ausbildung der Fachkräfte von morgen auch auf Corporate Benefits wie die Bezuschussung des Deutschlandtickets sowie auf flexible Arbeitszeitmodelle. »Besonders liegt uns die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen am Herzen«, sagt Christina Gruber, Senior Director HR Management bei Rutronik. »Daher bieten wir zusätzlich zur Gesundheitsvorsorge und zahlreichen Sportangeboten u. a. ein physiotherapeutisches Angebot an. Zudem engagieren wir uns bereits seit vielen Jahren im Rahmen des Baden-Marathons in Karlsruhe.«

cker, »Standard-Benefits« und einem »sehr flexiblen Arbeitszeitmodell«. Vor allem aber zeichne man sich damit aus, »dass wir mit Trainee- und Talente-Programmen die individuelle berufliche und persönliche Weiterentwicklung fördern«, sagt Hecker, Department Head of Global Talent Acquisition bei Puls. Interne Mentoren und externen Leadership-Experten sollen dabei unterstützen. Es gehe darum, den Mitarbeitenden zu ermöglichen, ihr volles Potenzial zu entfalten.

Elatec setzt ebenfalls auf eine breite Palette an Leistungen, die Mitarbeiter individuell unterstützen sollen. »Eine Lösung anzubieten, selbst in herausfordernden Situationen, das ist unser Anspruch. Entweder wir haben bereits eine in der Hinterhand oder wir finden sie gemeinsam«, sagt Personalchefin Sabine Thier. Zahlreiche Leistungen dienen der Gesundheitsförderung, wie Dienstfahrrad, Familien- und Pflegeservice sowie individuelle Gesundheitsleistungen im Wert von 300 Euro pro Jahr. Auch das Krankengeld stockt Elatec unter anderem auf.

Auch für Schukat ist Aus- und Weiterbildung wichtig. Denn viele ehemalige »SchukAzubis« machen im Anschluss bei Schukat weiter, etwa im Einkauf, in Vertrieb und Marketing oder im Produktmarketing. Schukat zahlt Azubis einen Mobilitätzuschuss für die Berufsschule, und auch vierwöchige Auslandspraktika sind möglich; so waren Azubis schon in England, Finnland und in Australien. Zusätzlich gibt es für die Mitarbeiter die Möglichkeit, ein berufsbegleitendes (Selbst-)Studium zu absolvieren – die Gebühren dafür übernimmt Schukat komplett und ohne weitere Verpflichtungen

Bei Puls ist persönliche Weiterentwicklung ein Kernthema, neben, so Sprecherin Claudia He-



Recom hat mit 150 Mitarbeitern ein Wochenende in Jesolo verbracht.

Bild: Recom

für den Mitarbeiter. Angehende Kaufleute für Büromanagement und Fachinformatiker können neben der Ausbildung ein Studium absolvieren: den staatlich geprüften Betriebswirt (Bachelor Professional in Wirtschaft) und den Bachelor in Informatik.

Mitarbeiter in Elternzeit können bei Schukat auf Wunsch in Teilzeit arbeiten, für die Kinder gibt es einen Betriebskindergarten mit zehn Kitaplätzen. Bei Rückkehr aus der Elternzeit bietet der Distri an, flexibel in Teilzeit zurückzukehren; vier Tage pro Woche mit zwei Tagen Homeoffice sind möglich, auch individuelle Absprachen. Budget für regelmäßige Team-Events und Firmenfeiern und Jubiläen gibt es, sie reichen vom Abteilungessen bis zur Alpaka-Tour – was sie zusammen machen wollen, entscheiden die Mitarbeiter selbst.

TTI bietet ebenfalls einen Blumenstrauß an Benefits, angefangen beim Deutschlandticket als Jobticket, das TTI zur Hälfte zahlt, Fahrrad-Leasing, Mitarbeiter-PC-Programm zum Privatgebrauch oder Firmen-Fitness. Seit 2018 hat TTI alle Preissteigerungen im Betriebsrestaurant als freiwillige Leistung übernommen. An 22 Stromtankstellen laden Beschäftigte verbilligt ihre Privatfahrzeuge mit Sonnenstrom vom eigenen Dach. Besonders hervorheben möchte Personalchef Thomas Dudenhöffer aber TTIs Unternehmenskultur, »unsere echt gelebten Werte«. Als Beweis führt er an, dass rund 40 Prozent der Neueinstellungen »rein über Empfehlungen oder persönliche Kontakte« zustande kämen, die Fluktuation sei niedrig.

Sind Benefits überhaupt ein Wechselgrund?

Odu punkte mit Werten und Traditions- und Verantwortungsbewusstsein, so Pressesprecherin Nicol Schindlbeck. »Odu wächst, investiert, bildet aus, bietet Sicherheit und eine familiäre Atmosphäre. Die Geschäftsführung gibt es zum Anfassen und Ansprechen. Wir feiern nach wie vor mit knapp 1000 Odu-Leuten eine schöne Weihnachtsfeier.« Was das jungen Leuten heute wert sei? »Ein Azubi aus meiner Abteilung sagte mir beim Feedback-Gespräch, dass es ihm sehr gut bei Odu gefalle. Und er auf Odu gekommen sei, weil es seinem Onkel und seinem Nachbarn bei uns ebenfalls gut gefalle.« Wozu vielleicht auch Zeitflexibilität beiträgt: Laut Personalchefin Gerlinde Dilg kann die Arbeitszeit bei Odu nach individuellen Bedürfnissen gestaltet werden. »Nicht jeder möchte vier lange Tage arbeiten, sondern lieber fünf kürzere, um der Schulkinder wegen



Bild: Rutronik

Rutronik setzt unter anderem auf Sport und Gesundheitsangebote, wie hier beim »Rutronik-Halbmarathon« im Rahmen des Baden-Marathon in Karlsruhe.

nachmittags zu Hause zu sein. Wir ermöglichen familienfreundliche Arbeitszeiten bzw. Lebensphasenorientierung. Als relativ großer Mittelständler machen wir für den einzelnen Mitarbeiter sehr viel möglich«.

So wie Hermann Pütke auch, Geschäftsführer von Inpotron. »Wir haben eine Broschüre zu allen Themen und Leistungen, die über den Arbeitsvertrag hinausgehen, mit immerhin 32 Seiten. Neben den Schulungsmöglichkeiten und Angeboten werden die flexiblen Arbeitszeitangebote mit variabler Tagesarbeitszeit – die Möglichkeit zur Viertagewoche gibt es seit Jahren – beschrieben, wie auch die Dienstwagenregelung.« Jeder Mitarbeiter bei Inpotron kann einen Dienstwagen erhalten, wenn er möchte. Zwei Modelle der betrieblichen Altersversorgung bietet Inpotron an, eine zu 100 Prozent arbeitgeberfinanzierte und eine mit zusätzlich 20 Prozent Unternehmenszuschuss und garantierter Festverzinsung. Damit noch nicht genug der Zuschüsse: Für Prämien, Kin-

derbetreuung, Gesundheitsprogramm, Mittagessen und Weiteres gibt es ebenfalls Geld.

Ein regelrechter Überbietungswettbewerb an Benefits um die angeblich besten Zusatzleistungen im Unternehmen mache aber keinen Sinn, stellt Pütke klar. »Meine Haltung ist: Gerne darf es Angebote geben, die für die Mitarbeitenden einen Mehrwert bringen. Jedoch muss die Motivation für die Aufnahme einer Position im Unternehmen immer in der Arbeitsaufgabe und dem unternehmerischen Sinn liegen. Das sind die entscheidenden Auswahlkriterien, nicht immer kreativer werdende Sonderleistungen, die gut klingen, jedoch meist nur wenigen einen echten Nutzen bringen.« Neben einer fairen Vergütung gute Führungskräfte, interessante Aufgaben, ein transparentes Unternehmen mit einer klaren Strategie und eine sinnstiftende Tätigkeit bezeichnet der Unternehmer als »entscheidend für den Halt und Gewinnung von motivierten Menschen fürs Unternehmen.« (sc) ■



Bild: TTI

Im Betriebsrestaurant sind die Preise für die Mitarbeiter seit 2018 stabil geblieben – TTI hat die Preissteigerungen als freiwillige Leistung übernommen.