



Marcel Wegner (links) und Stefan Schlegel suchen für hiesige Firmen neue Kräfte. Die Headhunter sagen: „Vor allem den jungen Leuten ist mehr Freizeit wichtiger als mehr Geld.“

FOTO: TANJA FENZL

# Headhunter sucht auch Köche

**WIRTSCHAFT** Marcel Wegner hat im Landkreis eine Marktlücke gefüllt. Er sagt: „Nur mit mehr Geld kannst du niemanden mehr ködern.“

VON TANJA FENZL

**CHAM.** „Früher haben wir nur den Häuptling gesucht, heute auch den Indianer.“ Marcel Wegner ist Headhunter und sucht zusammen mit seinem Partner Stefan Schlegel für Firmen geeignete Mitarbeiter. Seit sich die beiden erfahrenen Jobvermittler vor sechs Jahren als „Bavarian Headhunter“ selbstständig machten, hat sich die Branche deutlich verändert, sagt Wegner. „Wir vermitteln nicht nur Ingenieure, Chefärzte und Prokuristen, sondern immer öfter auch Fahrlehrer, Friseur, Köche oder Mitarbeiter auf dem Bau.“ Wegner und Schlegel sind inzwischen nicht nur in der Region bekannt – und berüchtigt. „Wir haben schon mehrfach gehört, dass wir wohl die meistgefürchtete Firma im Umkreis sind“, grinst der 39-jährige Schorn-dorfer stolz.

Denn: „Entweder eine Firma ist bei uns Kunde, und wir suchen für sie Mitarbeiter, oder sie ist kein Kunde.“ Nur eigene Kunden sind vor Wegners und Schlegels Rekrutierungsversuchen sicher. Referenzen auf der Firmen-Homepage machen deutlich: Die Vermittlungen ziehen sich durch alle Branchen; Arbeitskräfte sind rar und schwer zu bekommen.

## Verantwortung und Freiraum

„Die geburtenschwachen Jahrgänge lassen sich nicht wegleugnen“, sagt auch Kreishandwerksmeister Georg Braun. Die 2500 Handwerksbetriebe im Landkreis, die 13 500 Mitarbeiter beschäftigen und rund 1,8 Milliarden Euro Umsatz pro Jahr erzielen, hätten dieselben Probleme wie Behörden und Handel und überhaupt sämtliche Unternehmenssparten in Deutschland. „Viele versuchen, durch Neustruktu-

rierung und Digitalisierung ihre Prozesse so zu vereinfachen, dass der Arbeitskräftemangel ausgeglichen werden kann.“

Braun bestätigt: Nur mit Geld allein könnten Betriebe kaum mehr bei künftigen Mitarbeitern punkten. „Wichtig ist vielen ein sinnvoller Job mit Verantwortung und trotzdem viel Freiraum. Wir sagen unseren Handwerksbetrieben immer wieder, dass sie auf ein gutes Betriebsklima achten müssen. Ganz wichtig: abends der Feierabend.“ Auch Braun kennt Handwerksmeister, die durch Headhunting neue Mitarbeiter gefunden haben. „Vielen ist das aber zu teuer.“

Ein Vorurteil, sagt Wegner. Die Abrechnung mit dem Kunden bemesse sich nach dem künftigen Gehalt des Mitarbeiters. Und außer einem Grundbetrag für die Recherche werde eine Gebühr nur bei Erfolg fällig. Die Er-

folgsquote liege allerdings inzwischen bei 70 Prozent, weshalb die Bavarian Headhunter jeden dritten Auftrag aufgrund von Empfehlungen bekämen.

In den seltensten Fällen gehe es bei der gezielten Mitarbeitersuche beziehungsweise bei Abwerbungen nur ums Geld. „Damit kann man heute niemanden mehr ködern“, sagt Wegner. Stattdessen stünden andere Konditionen im Vordergrund. Ganz wichtig: Freizeit und flexible Arbeitszeiten. „Wenn mir heute ein neuer Kunde sagt, in seiner Firma gibt es standardmäßig 24 Urlaubstage im Jahr, dann kann ich ihm gleich sagen, dass er das vergessen kann.“ Betriebe, die offen für neue Wege sind, denen kann Wegner dagegen häufig helfen.

„Wir haben schon Kolonnen vermittelt, mit einem Polier und fünf Mann. Wir sprechen auch manchmal gezielt eine bestimmte Wunschperson

an, die von einem Kunden nachgefragt wird“, verrät der verheiratete Vater eines Sohnes. Der im Übrigen selber alle Vorteile eines modernen, flexiblen Unternehmens genießt: „Ich kann auch im Urlaub mit dem Wohnmobil von unterwegs arbeiten.“ Auch Kompagnon Schlegel, der im Landkreis Landshut wohnt und arbeitet, nutzt die Möglichkeit für erweitertes Homeoffice. „Ich kann Anrufe auch beim Joggen entgegennehmen, oder wenn ich mit den Kindern unterwegs bin“, sagt der dreifache Papa. Auch die zwölf Mitarbeiter der Firma können sich ihre Arbeitszeiten gut einteilen. „Ein moderner Arbeitsplatz ist uns wichtig“, sagt Wegner.

## Aufträge aus dem Ausland

Und so kommt es, dass die Headhunter inzwischen auch Aufträge aus Übersee, Australien, Kanada, oder auch Mallorca erfolgreich abgeschlossen haben. „In solchen Fällen ist eine gute vorherige Auswahl der Bewerber natürlich besonders wichtig, um der Firma durch die Bewerbungsgespräche keine unnötigen Kosten zu verursachen.“ Besonders stolz ist Wegner auf eine Unternehmensnachfolge eines Steuerberaters in Cham, die er erst kürzlich zu einem guten Ende gebracht hat. „Da waren monatelange Verhandlungen notwendig.“

Dass Unternehmen sich selbst zunehmend in der Position als Bewerber sehen, der sich für Mitarbeiter interessiert machen muss, diese Erfahrung bestätigt auch Richard Brunner, Leiter der IHK Cham. „Die Arbeitgeber verwenden viel Energien darauf, sich gut aufzustellen, um langfristig Mitarbeiter zu gewinnen. Dazu ist es wichtig, ein gutes Profil und einen Markenwert zu erarbeiten.“ Auch Brunner sagt: „Das Gehalt ist nicht entscheidend.“ Wichtiger sei den Mitarbeitern, welche Möglichkeiten der Arbeitgeber biete, sich weiterzuentwickeln. „Gerade junge Leute gehen nicht mehr mit der Perspektive zu Firmen, die nächsten 25 Jahre dort zu arbeiten. Sie fragen sich: Wie passt das Unternehmen in den nächsten fünf, zehn Jahren, in meine Lebensplanung?“

„**Wer nicht mit der Zeit geht, der geht mit der Zeit.**“

**MARCEL WEGNER**  
Headhunter

## AKTUELL IM NETZ



Weitere Informationen zum Thema finden Sie bei uns im Internet.  
[www.mittelbayerische.de/cham](http://www.mittelbayerische.de/cham)

## HEADHUNTING

**Fachkräftemangel:** In der Oberpfalz fehlen in zahlreichen Branchen Arbeitskräfte. Beispiel gefällig? Im Metallbau fehlen rund 2500 Mitarbeiter, im Hoch- und Tiefbau knapp 500, in den Bereichen Mechatronik und Elektroberufe rund 1000, in den Bereichen Finanzdienstleistung/Steuerberatung ebenfalls rund 1000. Kein Wunder, dass Unternehmen auf alternative Möglichkeiten zurückgreifen, neue Mitarbeiter zu finden.

**Bavarian Headhunter:** Hier kommen Marcel Wegner und Stefan Schlegel ins Spiel. Ihre Headhunting-Firma mit Sitz in Weihmichl haben sie gezielt auch so benannt. „Jeder soll sofort wissen, woran er bei uns ist.“ Dabei habe sich die Wahrnehmung gewandelt. „Früher mussten wir ein paar Straßen weiter parken, den Chefs war es peinlich, mit Headhuntern in Verbindung gebracht zu werden. Heute werden wir hofiert.“ Die Firma hat inzwischen zwölf Mitarbeiter.

# Für Firmen auf der Jagd

## Headhunter sprechen über ihre Arbeit im ländlichen Raum

Marcel Wegner und Stefan Schlegel sind seit 14 Jahren in der Headhunter-Branche tätig. Vor drei Jahren haben sich die beiden selbstständig gemacht und die Firma Bavaria Headhunter mit Sitz in Weihmichl (Kreis Landshut) gegründet. Die beiden Personalberater vermitteln Fach- und Führungskräfte in Niederbayern, der Oberpfalz und dem Großraum München. Den unter 35-Jährigen das Arbeiten im ländlichen Raum schmackhaft zu machen sei schwierig, sagen sie. Der Fachkräftemangel mache die Situation der Firmen auf dem Land nicht einfacher. Trotzdem sehen Wegner und Schlegel keinen Grund für die Unternehmen, den Kopf in den Sand zu stecken.

*Herr Wegner, Herr Schlegel, Sie sind Kopfgänger. Muss man vor Ihnen Angst haben?*

Marcel Wegner: Nein. Aber der Beruf war in der Tat vor ein paar Jahren noch mit Vorurteilen belegt. Bei vielen Firmen galt es als anrüchlich, einen Headhunter zu engagieren. Was könnten da bloß die Leute beziehungsweise die Mitbewerber denken. Die Angst vor dem – wie sagt man in Bayern so schön – Ausgerichtet-Werden war groß. Mit dem Fachkräftemangel hat sich die Einstellung aber komplett verändert. Die Firmen kommen an uns nicht mehr vorbei.

*Welche Einstellung haben Arbeitnehmer gegenüber einem Job im ländlichen Raum?*

Stefan Schlegel: Vor allem bei den jungen Leuten herrscht die Meinung vor: Will ich beruflich weiterkommen, muss ich mir einen Job in der Stadt suchen. Auf junge Arbeitnehmer hat die Stadt eine große Anziehungskraft. Für die pulsiert dort das Leben. Da steppt der Bär. Die nehmen dann auch höhere Lebenshaltungskosten in Kauf. Außerdem muss man bedenken: Die jungen Leute haben in einer Stadt studiert, haben damit einen Bezug und auch schon einen Freundeskreis. Da schaut man sich nach dem Abschluss natürlich erst dort nach einem Arbeitgeber um. Als Headhunter tut man sich deshalb schwer, den jungen Leuten das Arbeiten im ländlichen Raum schmackhaft zu machen.

*Sie sprechen von jungen Arbeitnehmern: Von welcher Altersspanne reden wir und was ist die Einstellung älterer Arbeitnehmer?*

Schlegel: Ab 35 findet ein Umdenken statt. Für viele wird der ländliche Raum ab diesem Alter attraktiv. Ein eigenes Haus bauen, die Kinder in einer besseren Umgebung

als einer Stadt großziehen, sind hier nur zwei der Beweggründe. Ab 35 Jahren setzt man auch in puncto Freizeitwert andere Prioritäten. Disco und ein umfangreiches Angebot für das Nachtleben sind nicht mehr so wichtig. Und der ländliche Raum bietet mit viel Natur zahlreiche Möglichkeiten für Freizeitbeschäftigungen und Erholung. Die Work-Life-Balance spielt mittlerweile eine sehr große Rolle.

*Ist denn an dieser Meinung „Wenn ich beruflich etwas erreichen will, muss ich in die Stadt“ überhaupt etwa dran?*

Wegner: Die Firmen im ländlichen Raum müssen sich nicht verstecken. Hier in Ostbayern gibt es viele gute Unternehmen – vom klei-



nen Mittelständler bis zur großen Firma –, die einiges zu bieten haben. Das ist aber vielen Arbeitnehmern, aber auch Arbeitgebern nicht klar.

*Gibt es eine Besonderheit, auf die sich ein Arbeitnehmer bei Unternehmen im ländlichen Raum einstellen muss?*

Wegner: Arbeitnehmer müssen sich bewusst sein, dass eine andere Unternehmenskultur herrscht. Die Firmen sind meist in Familienhand, die Hierarchien mitunter flacher, eine langfristige Bindung erwünscht und der Arbeitnehmer ist bestenfalls nicht nur eine Nummer, sondern der Chef kennt den Mitarbeiter und hat vielleicht sogar Einblick in die private Lebenssituation. Das muss man mögen.

*Worüber müssen sich die Firmen im ländlichen Raum bei der Suche nach Fach- und Führungskräften im Klaren sein?*

Schlegel: Dass die wirklich guten Leute – wenn sie nicht gerade völlig frustriert in ihrem Job sind – einen Arbeitsplatz haben und somit keinen Grund sehen, zu wechseln. Eine Stellenausschreibung schauen die dann nicht einmal an. Hier setzt unsere Tätigkeit als Headhunter an.

*Wie machen Sie Arbeitnehmern einen Job im ländlichen Raum schmackhaft? Mit mehr Geld?*

Schlegel: Nein. Mehr Geld ist in den seltensten Fällen der Wechselgrund. Wir müssen auch der Meinung widersprechen, dass man bei einer Firma in der Stadt besser verdient als auf dem Land. Die Lohn-

schere zwischen Stadt und Land ist nicht so groß.

*Welche Gründe bewegen Arbeitnehmer dann, sich auf einen Jobwechsel einzulassen?*

Wegner: Hier kommen Faktoren wie Unzufriedenheit, keine Aufstiegschancen, Mobbing oder zu lange Pendlerstrecken zum Tragen.

*Sind Zusatzleistungen ein Lockmittel?*

Schlegel: Natürlich haben die Unternehmen die Möglichkeit, die potenziellen Arbeitnehmer mit Zusatzleistungen zu locken. Wir stellen jedoch immer wieder fest, dass viele Firmen gar nicht wissen, welche steuerfreien Leistungen sie anbieten können. Hier sehen wir großen Nachholbedarf.

*Welche Zusatzleistungen gibt es?*

Schlegel: Hierzu gehört zum Beispiel, dass der Chef dem künftigen Mitarbeiter anbietet, dass er einen Tag pro Woche von zu Hause aus arbeiten kann. Die Vier-Tage-Woche für Führungskräfte ist stark im Kommen. Möglich sind auch Kindergartenzuschuss, Fahrtgeld, Fitnessstudiobeitrag, Erfolgsprämien oder die Kostenübernahme inklusive Freistellung bei Weiterbildung. Wir hatten auch schon ein Unternehmen, das hat seinem zukünftigen Mitarbeiter – eine Führungskraft – ein Grundstück für den Hausbau in Aussicht gestellt.

*Das ist alles sehr materiell ausgerichtet.*

Wegner: Bei der Entscheidung für einen neuen Job spielt für den Arbeitnehmer zu etwa 30 Prozent die Stelle an sich eine Rolle, beim Rest kommt es auf

das persönliche Befinden an. Was vielen Firmenchefs nicht immer bewusst ist: Die Bedeutung des Faktors Mensch nimmt zu. Wertschätzung ist den Arbeitnehmern sehr wichtig. Und wenn es nur fünf Minuten sind, die sich der Chef mit einem Mitarbeiter pro Tag abgibt.

*Wie sehr macht den Firmen im ländlichen Raum der Fachkräftemangel zu schaffen?*

Schlegel: Sowohl in der Stadt als auch auf dem Land haben die Unternehmen zu kämpfen, um Fachkräfte zu locken. Bei den Firmen steht keiner mehr Schlange. Vielmehr sind die Arbeitgeber heutzutage bei Bewerbungen in der Defensive. Das führt zu ganz neuen Situationen.

*Welche sind das?*

Wegner: Wir haben schon Personal- und Firmenchefs völlig per-



Die beiden Headhunter Stefan Schlegel (l.) und Marcel Wegner.

Foto: tie

plex erlebt, weil sie in einem Bewerbungsgespräch dem Bewerber genau erklären mussten, was sie ihm zu bieten haben und nicht andersherum. Hier spielt auch mit hinein, dass die jungen Arbeitnehmer einer Generation angehören, die völlig anders tickt als die Generationen vor ihnen. Die binden sich nicht für ihr ganzes Arbeitsleben an nur eine Firma und sind schnell wieder weg, wenn sich ihre Erwartungen an den Job nicht erfüllen.

*Bei manchem Firmenchef muss also ein Umdenken stattfinden?*

Wegner: Manchmal stimmt auch das Bild nicht, das die Chefs von ihrem Unternehmen haben. Da passen Selbst- und Fremdwahrnehmung nicht zusammen und so kommt es zu unrealistischen Erwartungen an die Bewerber. Als Headhunter musst du erst mal das Bild geraderücken. Der ein oder andere Firmenchef schluckt da schon mal kurz.

*Der Fachkräftemangel dürfte auch Ihre Geschäfte beflügeln, oder?*

Wegner: Der Bedarf für die Dienste eines Headhunters sind angesichts des Fachkräftemangels sehr hoch. Wir müssen aber sagen, dass Unternehmen, die auf Mitarbeitersuche mithilfe eines Head-

hunters gehen, bereits stark aufgestellt sind. Die wollen nicht mehr wachsen, sondern die Qualität des Unternehmens ausbauen.

*Wie sieht die Kernaufgabe Ihrer Tätigkeit aus?*

Schlegel: Wir nehmen den suchenden Arbeitgeber an die Hand. Bevor er das erste Mal mit einem potenziellen neuen Mitarbeiter spricht, sind viele wichtige Fragen bereits weitgehend abgeklärt: Gehalt, Zeitpunkt des Eintritts in die Firma, Zusatzleistungen etc. Idealerweise entscheidet dann nur noch der Faktor Sympathie über die Frage der Einstellung.

*Wie viel Zeit kann so eine Vermittlung in Anspruch nehmen?*

Schlegel: Einen Durchschnittswert gibt es nicht. Das kann von zwei Wochen bis zu mehreren Monaten dauern.

*Wie erfolgreich sind die Vermittlungen in der Regel?*

Wegner: 90 Prozent der Arbeitnehmer, die wir vermitteln, kommen aus der Region. Die Vermittelten bleiben auch langfristig beim Unternehmen. Der Grund hierfür ist: Diese Arbeitnehmer kündigen meist aus einem sicheren Job heraus. Der Wechsel ist also keine Bauchentscheidung, sondern sehr gut überlegt.

Interview: Valerie Tielich

# Keine Arbeitgeber zweiter Klasse

## Firmen im ländlichen Raum wissen um ihre Stärken und versuchen mit ihnen zu punkten

Die Mitarbeiter-Akquise auf dem Land ist nicht immer leicht. Zwei Erfahrungsberichte.

BERND KÖCK, Hauptgeschäftsführer des Ingenieurunternehmens IFB Eigenschenk aus Deggendorf sagt, dass es in der Bau- und Ingenieurbranche derzeit mehr Arbeit als Personal gibt. Aufgrund dieser Situation müssten sich Arbeitgeber aktiv um Arbeitnehmer bemühen, nicht umgekehrt. „Auf der Suche nach Mitarbeitern bekommen wir den demografischen Wandel zu spüren, aber auch, dass die jungen Leute aus dem ländlichen Raum abwandern“, sagt Köck.

Sehr schwierig sei es, Arbeitnehmer, die schon länger im Berufsle-

ben stehen, anzuwerben. „Die sind bei einer Firma verwurzelt und haben einen festen Lebensplan.“

Stimmen zudem noch die Rahmenbedingungen, kriegt man die dort schwer raus.“ Junge Arbeitnehmer seien hingegen in ihrer Lebensplanung noch nicht so fest gefügt und dadurch mitunter offener.

Oft falle bei einem Bewerber auch ins Gewicht, ob er oder sie liiert ist. Dann spielt bei der Entscheidung für ei-

nen neuen Arbeitsplatz eine Rolle, ob der Partner in der Region einen Job findet. „Da tun sich Paare in einer Großstadt leichter als auf dem Land“, sagt Köck.

Mit dem Gehalt könnten Firmen im ländlichen Raum nicht wuchern, das falle in der Stadt höher aus. Köck weist die Bewerber dann auf die Unterschiede bei den Lebenshaltungskosten hin. „Da fällt die Bilanz für den ländlichen Raum schon wieder ganz anders aus.“ Bewerber hat die Firma aus ganz Deutschland. Was Geschäftsführer Köck manchem klarmachen muss: „Nur weil wir unseren Sitz im ländlichen Raum haben, sind wir keine Hinterwäldler. Unsere Arbeit und was wir den Mitarbeitern bieten, ist nicht zweiter Klasse.“

RUDOLF BACHHUBER vom gleichnamigen Hotelinneneinrichter aus Bad Birnbach (Kreis Rottal-Inn) und Pocking (Kreis Passau) sagt, dass seine Firma potenzielle Arbeitnehmer unter anderem über soziale Medien akquiriert. Aber auch über Mundpropaganda und Empfehlungen verzeichne er Erfolge. Ihm ist bewusst: „Viele Arbeitnehmer wollen nicht aufs Land.“

Zugute kommt seiner Firma bei

der Akquise, dass Bachhuber international tätig ist. „Für junge Leute ist das interessant.“ Nach seiner Erfahrung sprechen junge Bewerber auch die kurzen Entscheidungswege und flache Hierarchien an, die typisch sind für viele Mittelständler im ländlichen Raum. „Denen gefällt, wenn sie nicht nur eine Nummer sind.“ So ist zum Beispiel der Chef seiner Projektleiter gerade einmal 30 Jahre alt.

Als Pluspunkt für Firmen im ländlichen Raum sieht Bachhuber die Digitalisierung. Seine Mitarbeiter könnten so überall arbeiten und seien nicht die komplette Arbeitszeit an den Firmensitz gebunden. „Meine Bauleiter müssen höchstens nur noch einmal im Monat nach Bad Birnbach kommen.“ (tie)



Bernd Köck

Foto: privat



Rudolf Bachhuber

Foto: privat