



Foto: Icons-Studio/Stock.adobe.com

**→ PERSONALGEWINNUNG** Welche Vorteile und Leistungen bietet mir der Betrieb? Lohnt es sich, sich hier zu bewerben? Bewerber klopfen ihren künftigen Arbeitgeber ganz genau darauf ab. Fragt sich nur, mit welchen Mitarbeiter-Benefits man heute noch punkten kann. Ein Überblick und jede Menge Anregungen!

**W**as, um Himmels Willen, soll man als Arbeitgeber aus dem Handwerk denn noch alles bieten, damit man für die händerringend gesuchten Fachkräfte attraktiv wird? Verständlich, dass vielen Betriebsinhabern dieser Aufschrei entfährt. Schließlich wird ordentlich gezahlt, vielleicht sogar eine betriebliche Altersvorsorge geboten und sogar noch Tankgutscheine verteilt. Nicht zu reden von den alkoholfreien Freigetränken und dem immer frisch gefüllten Obstkorb, der in vielen Betrieben längst zum Standard zählt.

Die gute Nachricht lautet: Bewerber beurteilen nicht nur die materielle Seite eines Arbeitgeberangebots in Vorteilskategorien. Sie verteilen auch Pluspunkte, wenn sie das Arbeitsumfeld und die Arbeitsatmosphäre für sich als vorteilhaft empfinden. Deshalb hat man als Arbeitgeber in gleich drei Handlungsfeldern Spielraum. Erstens natürlich,

Stichwort Gehalt und geldwerte Vorteile, beim materiellen Nutzenangebot für Mitarbeiter. Zweitens im weiten Feld der vorteilhaften betrieblichen Arbeitsbedingungen. Und drittens, besonders wichtig, beim emotionalen Mehrwert, den eine Anstellung verspricht und den künftigen Mitarbeiter dauer-

haft zufrieden macht. Welche konkreten Ansatzpunkte hat man als Arbeitgeber aus dem Handwerk nun in diesen drei Bereichen?

**Mitarbeiter-Benefit 1**  
**Materieller Nutzen** Für die zukünftigen Mitarbeiter ist es durchaus entschei- ➤

Matthias Eigel  
Kaleidoskop Marketing Service



Foto: Kaleidoskop Marketing Service

**»Bewerber fragen sich: Warum ist dieser Handwerksbetrieb ein attraktiver Arbeitgeber für mich? Geben Sie klare Antworten in Form von konkreten Mitarbeitervorteilen!«**

## CHECKLISTE

### In drei Schritten zu wirksamen und sichtbaren Mitarbeiter-Benefits

Welche konkreten Nutzen sprechen aus Mitarbeitersicht für Ihren Betrieb? Genau das interessiert Bewerber brennend. Denn die passenden Mitarbeiter-Benefits geben bei der Entscheidung für oder gegen eine Stelle den Ausschlag. Wie sehen die Pluspunkte Ihres Arbeitgeberangebots aus und wie vermitteln Sie sie an den Bewerbermarkt? In diesen drei Schritten:

**1 Bestandsaufnahme der vorhandenen Mitarbeiter-Benefits** Was bieten Sie bereits? Listen Sie all ihre vorhandenen Arbeitgeberleistungen für Mitarbeiter in diesen drei Kategorien schriftlich auf:

- ✓ materieller Nutzen (z. B. Entlohnung und materielle Zusatzleistungen)
- ✓ gute Arbeitsbedingungen (z. B. Organisation, Ausstattung, Gesundheitsförderung und Arbeitszeit)
- ✓ emotionaler Mehrwert (z. B. Stimmung im Team, Führung, betriebliche Vision und Image)

**2 Ergänzung der Mitarbeiter-Benefits** Sie merken, dass Sie in einem der drei Bereiche zu wenig bieten oder noch nicht gut aufgestellt sind?

- ✓ Nehmen Sie weitere Arbeitgeberleistungen mit hinzu. Im Artikel finden Sie Beispiele sinnvoller Mitarbeiter-Benefits.
- ✓ Befragen Sie auch Ihre Mitarbeiter, welche neuen Arbeitgeberleistungen sie als besonders wichtig und wertvoll erachten.

**3 Mitarbeiter-Benefits kommunizieren** Halten Sie mit den Pluspunkten, die Ihren Betrieb attraktiv machen, nicht hinterm Berg. Vermitteln Sie Ihre Mitarbeiter-Benefits offensiv – überall und insbesondere hier:

- ✓ Firmen-Webseite: Richten Sie eine eigene Unterseite (»Bei uns arbeiten«) ein. Stellen Sie hier Ihre Arbeitgeberleistungen konkret vor.
- ✓ Stellenanzeigen: Ob digital oder Print – welche guten Arbeitsbedingungen, welcher materielle und emotionale Mehrwert Bewerber von Ihnen erwarten können, muss hier genannt werden.
- ✓ Social Media: Tolles Werkzeug, prima Stimmung unter den Kollegen, der Restaurant-Gutschein – jeder dieser Mitarbeitervorteile eignet sich bestens für ein einzelnes Posting auf Instagram oder Facebook. Veröffentlichen und bekannt machen!
- ✓ Bewerbungsgespräch: Geben Sie Jobinteressenten umfassenden Einblick in Ihre Arbeitgeberleistungen – mündlich und mit einer Führung durch Ihre Firma.

dend, was er am Ende des Monats durch seiner Hände Arbeit im Geldbeutel hat – oder eben nicht aus eigener Tasche bezahlen muss. Es lohnt sich deshalb, neben dem Gehalt als solchem auch Zusatzleistungen und steuerfreie Extras als finanzielle Anreize in die Überlegungen mitaufzunehmen. Zu den genauen Konditionen sollte man sich stets mit seinem Steuerberater besprechen, denn in 2022 haben sich einige Beträge und Voraussetzungen geändert. Grundsätzlich vom Gesetzgeber steuerlich begünstigte Extras für Mitarbeiter sind beispielsweise:

- **Fortbildungskosten und die Finanzierung des Führerscheins**, sofern beide Maßnahmen eindeutig im Interesse des Arbeitgebers liegen
- **die sogenannte Erholungsbeihilfe** – ein steuerfreier Urlaubszuschuss
- **das Fahrrad oder E-Bike** für den Weg zur Arbeit und die private Nutzung
- **das Jobticket**, also die vom Arbeitgeber bezuschusste Nutzung des ÖPNV zwischen Wohn- und Arbeitsadresse
- **Sachbezüge** wie Kosten für Miete oder Unterkunft oder auch Restaurant-Schecks nach genau geregelten Voraussetzungen

### Mitarbeiter-Benefit 2

**Gute Arbeitsbedingungen** Das Gehalt und die geldwerten Extras können noch so verlockend sein. Doch wenn Bewerber wittern, dass im Betrieb vieles durcheinander geht, Strukturen nicht stimmen oder Basics für ein angenehmes Arbeiten nicht vorhanden sind, fällt dies ins Gewicht. Gute Arbeitsbedingungen dagegen sind ein echter Mitarbeiternutzen mit Überzeugungskraft. Er lässt sich an diesen Arbeitgeberangeboten festmachen:

■ **gute Organisation:** Im Betrieb gibt es klare Aufgabenverteilungen und Verantwortlichkeiten, definierte Abläufe und genug Informationen, um möglichst stress- und fehlerfrei arbeiten zu können.

■ **gute Ausstattung:** Hochwertige Arbeitskleidung für Sommer und Winter wird gestellt. Moderne Maschinen, Werkzeuge, Fahrzeuge und digitale Arbeitsmittel sind vorhanden. Besonders herauszustellen ist, wenn der Betrieb in gesundheitsschonende Verfahren wie z. B. maschinelle Spritztechnik oder Hilfsmittel investiert, die das Tragen schwerer Lasten vermeidet.

■ **weitere Gesundheitsförderung:** Auch die Finanzierung von Gesundheitskursen oder Physiotherapie-Anwendungen wird von Bewerbern als Pluspunkt gesehen und im Übrigen steuerlich attraktiv begünstigt.

■ **attraktives Arbeitsumfeld:** Ein ansprechendes Firmengebäude mit organisierter Werkstatt und sauberen Sozialräumen wird von Stelleninteressierten als wichtiger Vorteil verbucht.

■ **vorhandene Arbeitszeitflexibilität:** Work-Life-Balance ist in der jüngeren Generation ein Riesenthema. Als Arbeitgeber im Handwerk kann man, selbst ohne die Möglichkeiten von Gleitzeit oder 4-Tage-Woche, diesem Wunsch entgegenkommen. Ein freier Freitagnachmittag oder kurzfristig mögliche Urlaubstage sind Signale in diese Richtung.

### Mitarbeiter-Benefit 3

**Emotionaler Mehrwert** Ist man ein attraktiver Arbeitgeber, wenn das Gehalt und die Arbeitsbedingungen stimmen? Fast. Als dritten und extrem wesentlichen Punkt nennen Mitarbeiter stets, dass sie nur in einem Betrieb anheuern und bleiben, in dem sie sich auch wohlfühlen. Wohlfühlen ist natür-



Foto: Coloures-Pic/Stock.adobe.com

lich eine emotionale Angelegenheit. Sie lässt sich dennoch in Aspekte gliedern, an denen sich das Gefühl festmacht:

- **gute Führung:** Stimmt der Ton und die Wertschätzung, die Vorgesetzte gegenüber ihren Mitarbeitern pflegen? Wird Fordern so groß geschrieben wie Fördern?
- **flache Hierarchien:** Ist der Chef, der Meister oder Vorarbeiter eine Führungsfigur, die gleichzeitig den Teamgedanken überzeugt lebt?
- **Kommunikation auf Augenhöhe:** Werden Probleme sachlich gelöst und Informationen so weitergegeben, dass jeder gut damit arbeiten kann?
- **unterstützende Kollegen:** Helfen sich die Teammitglieder gegenseitig? Ist die Stimmung gut?
- **echtes Identifikationsangebot:** Wofür steht der Betrieb? Wohin soll er sich entwickeln? Welche Rolle spielt jeder einzelne dabei? Wer als Betrieb eine solche DNA entwickelt hat und sie sinnstiftend vermittelt, motiviert Mitarbeiter enorm und holt sie ins Boot.
- **positives Image:** Mitarbeiter sind stolz auf ihren Betrieb, wenn er einen guten Ruf hat und sich in der Öffentlichkeit attraktiv darstellt. Deshalb sind auch die Qualität des Erscheinungsbilds eines Betriebs und die Qua-

lität seiner Internetpräsenzen wichtige Benefits für das betriebliche Image.

### Es nützt nur, was vermittelt wird

Materieller Nutzen, gute Arbeitsbedingungen und emotionaler Mehrwert – es gibt wohl kaum einen Betrieb der nicht schon längst in jeder der drei Kategorien einiges zu bieten hat. Das Problem liegt oft an ganz anderer Stelle: Viele Betriebsinhaber versäumen es, ihre Mitarbeiter-Benefits offensiv an Bewerber zu kommunizieren – ob auf der eigenen Webseite, bei Facebook oder Instagram, in Stellenangeboten und natürlich auch im Bewerbungsgespräch.

Die Empfehlung ist daher klar. Zunächst lohnt sich eine Bestandsaufnahme, in der alle vorhandenen Arbeitgeberangebote anhand der drei Kategorien einzeln aufgelistet und bei Bedarf ergänzt werden. Und anschließend müssen die Arbeitgeberqualitäten natürlich unter die Leute – griffig formuliert auf der Firmen-Homepage, in den Sozialen Medien, in Jobausschreibungen und beim Gespräch mit Interessenten. Das ist kein Hexenwerk – aber ein entscheidender Baustein, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und mehr passende Mitarbeiter für den Betrieb zu gewinnen!

**Matthias Eigel**

## MAPPE // IMPRESSUM

Mappe – Die Malerzeitschrift  
Eine Marke von

**c.maurer**  
FACH MEDIEN

Schubartstraße 21, 73312 Geislingen/Steige  
Tel +49 (0) 73 31 / 3 07 08 – 0,  
Fax +49 (0) 73 31 / 3 07 08 – 69  
redaktion@mappe.de  
www.mappe.de

REDAKTION  
Werner Knöller, Tel – 29 / Fachredakteur  
Delia Roscher, Tel – 14 / Onlineredakteurin

GESTALTUNG  
Redaktionsbüro Wipperfürth GmbH,  
www.rfw-koeln.de

ABONNEMENTSERVICE  
C. Maurer Fachmedien Aboservice  
Schubartstraße 21, 73312 Geislingen/Steige  
Tel +49 (0) 7331 / 3 07 08-22,  
Fax +49 (0) 73 31 / 3 07 08-23  
leserservice@mappe.de

KONTO FÜR ABONNEMENTZAHLUNGEN  
Kreissparkasse Göppingen,  
IBAN DE14 6105 0000 0049 0557 48,  
BIC GOPSDE6GXXX

ERSCHEINUNGSWEISE  
monatlich  
Bezugspreise 2023

Inland: 159,80 € (inkl. Versand und gesetzl. MwSt.)  
Schüler: 36,00 € (inkl. Versand und gesetzl. MwSt.)  
Ausland: 165,85 € (inkl. Versand)  
Schüler Ausland: 47,64 € (inkl. Versand)  
Einzelpreis: 15,00 € (inkl. MwSt. zzgl. Versand)

Im Print-Abonnement ist das Mappe E-Paper enthalten. Für den Erhalt der E-Paper Ausgabe muss man sich 1x im Jahr registrieren (ohne Zusatzkosten). Das Mappe E-Paper Only Abonnement kostet 130,00 € pro Jahr.

Abonnements können direkt beim Verlag oder bei jeder Buchhandlung bestellt werden. Abonnementgebühren sind im Voraus zu begleichen. Das Abonnement gilt zunächst für ein Jahr. Das Abonnement verlängert sich ohne Kündigung automatisch. Für Abonnements, die vor dem 1. 3. 2022 abgeschlossen wurden, gilt eine Kündigungsfrist nach dem ersten Bezugsjahr von 4 Wochen zum Quartalsende. Abonnements, die nach dem 1. 3. 2022 abgeschlossen wurden, können nach dem ersten Bezugsjahr mit einer Frist von 1 Monat jederzeit gekündigt werden.

Kündigungen sind dem Verlag in Textform mitzuteilen.

HERAUSGEBER UND VERLAG  
C. Maurer Fachmedien GmbH & Co. KG  
Schubartstraße 21, 73312 Geislingen/Steige  
Tel +49 (0) 73 31 / 3 07 08 – 0  
www.maurer-fachmedien.de

GESCHÄFTSFÜHRENDER VERLEGER  
Carl Otto Maurer (V.i.S.d.P.)

GESAMTHERSTELLUNG  
C. Maurer GmbH & Co. KG, Schubartstraße 21,  
73312 Geislingen/Steige  
www.maurer-online.de

Sonderdrucke einzelner Beiträge dieser Ausgabe können beim Verlag angefragt werden. Diese Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes bedarf der Zustimmung des Verlages. Mit der Einreichung von Manuskripten und Bildmaterial erklärt sich der/die Autor/in einverstanden, dass diese vollständig oder teilweise in der Zeitschrift Mappe publiziert werden. Ebenso stimmt er/sie der Verwertung im Wege der digitalen Vervielfältigung und Verbreitung über Offline- oder Online-Produktionen zu (z.B. CD-ROM oder Datenfernübertragung). Falls eine Vergütung vereinbart wird, deckt diese die genannten Verwertungsformen ab.  
Erfüllungsort und Gerichtsstand:  
Geislingen/Steige

Seit 01.01.2023 ist die  
Anzeigen-Preisliste Nr. 55 gültig.  
ISSN 0025-2697 B 4627

