

»An die eigene Nase fassen«

Fachkräfte fallen nicht vom Himmel. Die Betriebe müssen sie ausbilden, in ihrer Entwicklung nach Kräften fördern und ihre **Begeisterung befeuern**. Mit dieser Überzeugung ist die Gärtner Elektrotechnik GmbH aus Kiel sehr erfolgreich – nicht nur als Arbeitgeber.

Björn Jürgensen sieht die Sache von ihrer pragmatischen Seite. Natürlich gebe es zu wenig Fachkräfte im Handwerk. Klagen helfe aber nicht. „Der Punkt ist doch, warum ist das so? Und da müssen wir uns auch mal an die eigene Nase fassen“, sagt er. „Bilden wir genug und gut aus? Nehmen wir unsere Leute wirklich mit? Sind wir bereit, Verantwortung zu tragen? Sind wir als Arbeitgeber für Fachkräfte wirklich attraktiv?“

Björn Jürgensen leitet gemeinsam mit Christian Schuster die Geschäfte der Gärtner Elektrotechnik GmbH in Kiel. Die beiden Elektrotechnikermeister kennen sich seit vielen Jahren, haben zahlreiche große Projekte gemeinsam gestemmt. „Wir kamen irgendwann an einen Punkt, an dem wir beschlossen haben, nur noch Sachen anzupacken, die uns wirklich Spaß machen“, sagt Jürgensen. „Also haben wir den Betrieb gegründet.“

Fünf Jahre ist das inzwischen her.

An den Start gingen die Gründer mit drei Gesellen und einer Assistentin. Heute beschäftigt das Unternehmen 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zehn Lehrlinge absolvieren dort ihre Ausbildung. Das Leistungsangebot umfasst das gesamte Spektrum der Elektro-, Kommunikations- und Netzwerktechnik plus Gebäudemanagement. Auftraggeber sind beinahe ausschließlich gewerbliche Kunden, allen voran Hotels in der Region.

Für das Handwerk brennen

Wie gelang diese dynamische Entwicklung trotz Corona-Krise? „Wir brennen für unsere Arbeit“, erklärt Björn Jürgensen. Das übertrage sich auf das Team. „Außerdem sind wir überzeugte Netzwerker und haben mit der ‚HPM Die Handwerksgruppe‘ einen starken Partner im Hintergrund.“

Die HPM ist eine familiengeführte Unternehmensgruppe, zu der heute über 150 Betriebe des Ausbauhandwerks in



Talentschmiede Bei der Gärtner Elektrotechnik GmbH in Kiel beträgt der Altersdurchschnitt der Monteure gerade einmal 34 Jahre. In den fünf Jahren seit seiner Gründung hat das Unternehmen seine Mitarbeiterzahl vervielfacht.

Deutschland und Österreich gehören. Getreu dem Motto „Unternehmer im Unternehmen“ agieren die Firmen der Gruppe vor Ort weitestgehend selbstständig. „Die Handwerksgruppe liefert im Hintergrund Infrastruktur und Kapital. Sie hat damit die Eckpfeiler für die Entwicklung des Betriebs in Kiel und Schleswig Holstein geschaffen“, sagt Björn Jürgensen.

Ausbildung als Kernaufgabe

Bei der Mitarbeitergewinnung setzen Jürgensen und Schuster konsequent auf die Ausbildung des Berufsnachwuchses. Der von Ausbildungsleiter Kai Wriedt, dem Obermeister der Kieler Elektro-Innung, betreute Bereich wird als Kernaufgabe begriffen. Angestrebt ist eine Ausbildungsquote von 15, besser 20 Prozent. Um das Ziel zu erreichen, hospitieren jedes Jahr 30 bis 40 Praktikanten im Betrieb und auf den Baustellen. Eine Chance bekommt jeder, der zeigt, dass er wirklich will. Nach diesem Grundsatz verfahren die Chefs.

Besonders stolz sind die Geschäftsführer auf ihren Jung-Gesellen Nawar Pack. Der junge Mann, 2018 aus dem Irak geflohen, kam als Helfer über eine Zeitarbeitsfirma ins Unternehmen, wollte unbedingt einen Beruf lernen und

bekam die Chance. Am ersten Berufsschultag stand er kurz davor, die Lehre zu schmeißen. Am letzten beendete er sie als Innungsbester im Fachbereich Energie- und Gebäudetechnik.

Während die Gärtner Elektrotechnik GmbH die Berufsausbildung mit großem Engagement und viel Energie betreibt, läuft die aktive Fachkräftesuche im eher unteren Drehzahlenbereich. „Am Anfang ging viel über die Arbeitsagentur“, sagt Björn Jürgensen. „Wir bespielen auch nach wie vor die gängigen Kanäle. Aber eigentlich kommen die Bewerber heute eher auf uns zu. Wir sind in der Region als guter Arbeitgeber bekannt, haben Mitarbeiter, die ihre Zufriedenheit über Mundpropaganda nach außen tragen. Über unser eigenes Netzwerk erreichen uns sogar Anfragen aus dem süddeutschen Raum.“

Düstere Arbeitsmarkt-Prognosen

Schon heute fehlen dem Handwerk nach Angaben des Zentralverbands des Deutschen Handwerks an die 250.000 Fachkräfte. Über alle Berufe hinweg sind es mehr als 538.000, wie das Institut der deutschen Wirtschaft errechnet hat. Und die Aussichten sind düster. In den kommenden zwölf Jahren werden mit Ein-

tritt der sogenannten Babyboomer in den Ruhestand laut dem Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sieben Millionen Erwerbstätige den Arbeitsmarkt verlassen. Das ist rund ein Siebtel aller Beschäftigten.

Ansprüche hinterfragen

Björn Jürgensen und Christian Schuster nehmen die Situation am Arbeitsmarkt ernst, schlaflose Nächte bereitet sie ihnen nicht. Die Dinge nehmen, wie sie kommen, lautet ihr Credo. „Entscheidend ist, die Entwicklungen zu erfassen und entsprechend zu reagieren“, sagt Jürgensen. Mit dem Ausscheiden der Babyboomer aus den Betrieben flössen über Jahrzehnte erworbene Erfahrung und Können ab. Das lasse sich nicht ohne weiteres kompensieren. Wer aber nun den Kopf in den Sand stecke, weil er keinen 25-jährigen Elektromeister findet, der über das Know-how aus 40 Berufsjahren verfügt, der solle zunächst einmal seine Ansprüche hinterfragen.

„Fachkräfte fallen nicht vom Himmel. Es gibt viele junge Gesellinnen und Gesellen, sogar Quereinsteiger, mit enormem Potenzial und hoher Leistungsbegeisterung. Da muss man ansetzen. Potenziale erkennen, fördern, entwickeln.“

Genau das heißt Fachkräftesicherung für uns“, betont der Handwerksmeister. Fraglos setze dies die Bereitschaft voraus, einen gewissen Aufwand zu betreiben.

Fachkräfte ausbilden und deren Entwicklung zu fördern ist das eine. Gute Leute im Betrieb halten etwas ganz anderes. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kieler Elektrobetriebs genießen viele Vorzüge, die vom Betrieb und der Gruppe kommen. Individuelle Arbeitszeitmodelle gehören dazu, ein Job-Rad und die Übernahme der Kosten für das Fitnessstudio, regelmäßige Weiterbildung für alle, fachliche Beratung für schwierige Lebenssituationen über ein externes Institut, einen „HPM-Rentenbauschein“, zahlreiche Firmenfeste und vieles mehr.

Das seien alles nette Benefits, relativiert der Chef. Den Ausschlag aber gebe letztlich die Unternehmenskultur, der wertschätzende persönliche Umgang miteinander, Verbindlichkeit, Glaubwürdigkeit und gegenseitiges Vertrauen. „Klingt erstmal ziemlich abstrakt. Ist es aber nicht. Man braucht sich nur – den Blick auf die Mitarbeitenden gerichtet – drei Fragen stellen: Wie geht es ihnen? Was muss ich tun, damit es so bleibt. Was kann ich tun, damit es besser wird? So einfach ist das“, sagt Björn Jürgensen | **TM**



Handwerker aus Leidenschaft

Björn Jürgensen (li.) und Christian Schuster leiten die Geschäfte der Gärtner Elektrotechnik GmbH in Kiel.

FOTOS: HFR