DEUTSCHES
HANDWERKS BLATT
HANDWERKSKAMMER ZU LEIPZIG
№ 11 | 23

Der Kampf um Köpfe

Strategien gegen den Fachkräftemangel

STUCK-LOWE
Restaurierung und Fertigung im Stuckbereich * Natursteinrestaurierung
Stuck-Lowe GmbH
www.stuck-lowe.de

ENERGIE
Das sagen die Länderchefs zum Industriestrompreis

CHATGPT
So sparen Handwerker mit KI Zeit und Geld

G 02952
Foto: © iStock.com / artvea

Fotos: © Andrea Wolter

Geschäftsführer Marco Lenk im Gespräch mit dem Großpösnaer Bürgermeister Daniel Strobel, Landrat Henry Graichen und Kammerpräsident Matthias Forßbohm (v. l.).

Vielfalt, Leidenschaft, aber fehlende Fachkräfte

AUF SEINER TOUR DURCH DEN LANDKREIS LEIPZIG LERNTE DER KAMMERPRÄSIDENT FÜNF UNTERNEHMEN AUS FÜNF VERSCHIEDENEN GEWERKEN KENNEN. DIE PROBLEME IM BETRIEBLICHEN ALLTAG WAREN ABER DIE GLEICHEN.

Text: ***Andrea Wolter_***

Fünf Betriebe standen auf der Besuchsliste des Präsidenten der Handwerkskammer zu Leipzig, Matthias Forßbohm, bei seinem Tag im Landkreis Leipzig. So unterschiedlich die Betriebe waren, so ähnlich stellen sich die Problemlagen dar: Es fehlen gut ausgebildete Mitarbeiter und motivierte Auszubildende, andererseits wachsen die Belastungen durch Bürokratie.

AUSBILDUNG, UM FACHKRÄFTE ZU GEWINNEN

Die Liste der Referenzobjekte des Unternehmens Stuck Lowe GmbH ist lang. Sie reicht vom Dresdner Stadtschloss über das Kloster in Friedrichroda bis zur privaten Stadtvilla in Hamburg. 27 Mitarbeiter sind im Unternehmen mit Sitz in Großpösna tätig. Und auch in diesem Jahr haben zwei Jugendliche eine Ausbildung zum Stuckateur begonnen. Geschäftsführer Marco Lenk sieht in der Ausbildung den einzigen Weg, Fachkräfte in diesem Gewerk zu gewinnen. Die Statistik der Handwerkskammer bestätigt das. Für das aktuelle Ausbildungsjahr wurden nur diese zwei Lehrverträge im Beruf Stuckateur abgeschlossen, obwohl es im Kammerbezirk 26 Stuckunternehmen gibt. Lenk schildert, wie es zunehmend schwieriger wird, die jungen Leute an den Betrieb zu binden. Boni, zum Beispiel in Form der Finanzierung des Führerscheins für Pkw und Lkw, die mit einer Verpflichtung, über einen abgestimmten Zeitraum im Betrieb zu bleiben, verbunden sind, werden kaum angenommen. Anreize sehen junge Mitarbeiter vor allem in mehr Freizeit. Für das Unternehmen eine weitere Herausforderung.