



Präzise Arbeit: Fachpersonal für Montage und Supervision, Foto: Steuler Holding GmbH

## BEISPIEL 2 | STEULER HOLDING GMBH

### „DER NACHHALTIGKEITSBERICHT IST IN VORSTELLUNGSGESPRÄCHEN SEHR HILFREICH“

Die Steuler-Gruppe fertigt Fliesen, baut Umweltschutz-Anlagen und bietet Lösungen zum Schutz vor Korrosion in Industrieanlagen. Dazu beschäftigt sie rund 2700 Mitarbeitende an 25 Standorten weltweit – und hatte dieses Jahr so viele offene Stellen wie noch nie. Geschäftsführer Michael Steuler erklärt, wie er das auch mithilfe einer Social-Media-Managerin ändern will – und wie er mit dem neu eingeführten Nachhaltigkeitsbericht punktet.

#### Wie schwierig ist es für Sie, Fachkräfte zu gewinnen?

**Michael Steuler:** Wir hatten im Sommer rund 50 offene Stellen, das ist ein Rekordwert. Auch bei den Auszubildenden haben wir großen Bedarf: 14 neue Azubis haben gerade angefangen, aber wir hätten noch mehr genommen – gerade im technischen Bereich, zum Beispiel Elektriker oder Verfahrensmechatroniker. Zum einen sind wir gewachsen, sodass wir schlicht mehr Leute brauchen. Zum anderen ist es aber auch wesentlich schwieriger geworden, Fachkräfte zu bekommen. Das liegt am demografischen Wandel – und daran, dass die Bewerber anspruchsvoller geworden sind.

#### Wie haben sich die Ansprüche der Bewerberinnen und Bewerber verändert?

**Steuler:** Nachwuchskräfte wissen, dass viele Unternehmen nach Leuten suchen und sind entsprechend selbstbewusst. Unter anderem erwarten sie zügige Bewerbungsprozesse: Man muss schnell antworten, statt sich sechs oder acht Wochen lang Zeit zu lassen. Auch das Thema Purpose ist viel wichtiger geworden – also dass Unternehmen gute Zwecke verfolgen und zum Beispiel aktiv im Klimaschutz tätig sind. Viele Bewerber fragen uns, was wir für die Nachhaltigkeit tun.

#### Und, was tun Sie?

**Steuler:** Diesen Sommer haben wir unse-



**Michael Steuler,**  
Geschäftsführer Steuler  
Holding GmbH, Foto:  
Steuler Holding GmbH

ren ersten Nachhaltigkeitsbericht für unsere Linings-Sparte herausgegeben. Wir sind dazu noch nicht verpflichtet, und es ist ein aufwendiger Prozess. Aber für uns als Unternehmen, das einen großen Teil seiner Umsätze mit Umweltschutz verdient, hat das Thema eine besondere Relevanz. Bislang benötigen wir für unsere Produktionsstätten viel Gas, weshalb wir analysiert haben, wo wir Gas ersetzen oder einsparen können. Wir haben schon eine Fotovoltaikanlage am Standort Mogendorf und bauen gerade noch eine große FV-Anlage am Standort Höhr-Grenzhausen, um hier einen wesentlichen Teil unseres Energiebedarfs selbst zu erzeugen. Zudem investieren wir in moderne Öfen, die weniger Energie verbrauchen. Und noch ein kleines, aber sehr effektives Beispiel: Wir nutzen LED-Beleuchtung und sparen dadurch auch Strom. Unsere Vision ist, im Jahr 2045 CO<sub>2</sub>-neutral zu arbeiten.

### Wie nutzen Sie dieses Engagement, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren?

**Steuler:** Der Nachhaltigkeitsbericht ist in Vorstellungsgesprächen sehr hilfreich. Von

dem berichten wir Bewerbern regelmäßig. Das eigene Engagement derart zu dokumentieren und vorzeigen zu können, würde ich jedem empfehlen. Und ich poste auf LinkedIn in einer Art Serie immer wieder, was wir in Sachen Nachhaltigkeit machen. Es geht etwa darum, wie der Strom der Ventilatoren in den Produktionshallen automatisch abgeschaltet wird und wie wir Abgase sauber in die Luft entlassen. Und unsere neue Social-Media-Managerin wird das Thema ebenfalls forcieren.

### Wieso haben Sie eine Social-Media-Managerin eingestellt?

**Steuler:** Um noch mehr Fachkräfte und Nachwuchs zu erreichen. Die Social-Media-Managerin bespielt Plattformen wie Facebook und LinkedIn, schaltet dort Anzeigen, bewirbt unsere Azubistellen. Und sie betreut Arbeitgeberbewertungsportale wie Kununu und Glassdoor. Bislang blieben Bewertungen von Mitarbeitern, Bewerbern und früheren Mitarbeitern dort unbeantwortet. Das wollen wir ändern, denn wir glauben, dass es uns bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung hilft, wenn wir als Unternehmen dort in Interaktion treten.



**Standort  
Höhr-Grenzhausen,**  
Foto: Steuler  
Holding GmbH

### Nutzen Sie das Thema Jobsicherheit, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren?

**Steuler:** Wenn ein Unternehmen seit über 114 Jahren am Markt erfolgreich ist, spricht das natürlich für ein gewisses Maß an Sicherheit der Arbeitsplätze. Wir vermitteln Bewerbern im Gespräch natürlich, dass wir ein Familienunternehmen mit resistentem Geschäftsmodell sind und eine geringe Fluktuation haben. Und wir vertrauen darauf, dass sich das herumspricht. Wichtiger ist aus meiner Sicht, ob sich jemand wohlfühlt.

### Und wie erreichen Sie, dass Ihre Beschäftigten sich wohlfühlen?

**Steuler:** Wir bieten alle Sozialleistungen eines größeren mittelständischen Unternehmens, haben moderne und angenehme Arbeitsplätze, ein gutes Betriebsklima und gehen auch auf die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter, wo möglich, ein. Es gibt zum Beispiel Abteilungen, in denen man seinen Hund mitbringen darf. Ich selbst mag Hunde bei der Arbeit zwar nicht, aber die Abteilungen können für sich selbst entscheiden. Es macht den Leuten das Leben einfacher,



Kaskadenabsorber, Foto: Steuler Holding GmbH

wenn sie in der Mittagspause Gassi gehen können, zumal man von unserem Hauptsitz im Westerwald aus in fünf Minuten im Grünen ist. Den Wohlfühlfaktor auf diese Weise zu erhöhen, dient der Bindung. Möglich ist auch, dass Mütter ihre Kinder mal mit zur Arbeit bringen, und wir haben eine Notfallkinderbetreuung. ■

Drehrohrfen-  
Ausmauerung in  
der Papierindustrie,  
Foto: Steuler  
Holding GmbH

