SIEGEL
FACHKRÄFTE

WHITEPAPER FÜR BETRIEBE IM HANDWERK

Handwerker gewinnen.

Warum die Stellenanzeige nicht mehr reicht und was stattdessen funktioniert. In sechs Schritten, zum Nachbauen.



Roman Siegel
Gründer, Siegel Fachkräfte · Nordhausen

AUSGABE 2026
STAND OKTOBER

VORWORT

Arbeit ist genug da. Es fehlen die Leute.



Roman Siegel
Gründer, Siegel Fachkräfte

Guten Tag,

wer mit Inhabern im Handwerk spricht, hört fast immer denselben Satz: **Aufträge hätten wir genug. Uns fehlen die Leute.**

Ich komme selbst aus einem gewerblichen Beruf und weiß, wie viel an jedem einzelnen Kollegen hängt. Gute Betriebe warten heute monatelang auf eine Bewerbung, während der passende Handwerker zwei Orte weiter jeden Abend am Handy sitzt und nie von der Stelle erfährt.

Dieses Whitepaper zeigt Ihnen, wie Sie das ändern. Sie finden darin die aktuellen Zahlen zum Arbeitsmarkt, einen Weg in sechs Schritten, unser Siegel-Prinzip für die Auswahl von Bewerbern und einen Selbsttest für Ihren Betrieb.

Alles ist so geschrieben, dass Sie es direkt umsetzen können. Entscheidend sind am Ende drei Dinge: ein klares Bild von Ihrem Betrieb, eine Bewerbung ohne Hürden und ein schneller Rückruf mit sauberer Prüfung.

Wenn Sie die Umsetzung abgeben möchten, übernehmen wir das für Sie. Unsere Nummer steht auf der letzten Seite.

INHALT

Was Sie auf den nächsten Seiten finden

1 Die Lage in Zahlen 04

2 Warum die Stellenanzeige nicht mehr reicht 05

3 Was ein Handwerker wissen will, bevor er wechselt 06

4 Der Weg in sechs Schritten 07

5 Eine Anzeige, zwei Fassungen 09

6 Das Siegel-Prinzip: fünf Prüfpunkte für jeden Bewerber 10

7 Selbsttest: Wie attraktiv ist Ihr Betrieb? 11

8 Was eine offene Stelle kostet 12

DAS WICHTIGSTE IN EINER MINUTE

- Knapp 100.000 offene Stellen im Handwerk ließen sich 2025 rechnerisch nicht besetzen. Es gibt schlicht zu wenige passende Arbeitslose.
- Wer gut ist, hat Arbeit. Ihr nächster Handwerker sucht nicht. Er muss von Ihrer Stelle erfahren, ohne danach zu suchen.
- Entscheidend sind drei Dinge: ein klares Bild von Ihrem Betrieb, eine Bewerbung ohne Hürden und ein schneller Rückruf mit sauberer Prüfung.
- Es braucht dafür vor allem Klarheit und Disziplin im Tagesgeschäft.

KAPITEL 1

Die Lage in Zahlen

Die Wirtschaft schwächelt, in vielen Branchen werden wieder Stellen abgebaut. Im Handwerk kommt davon wenig an.

97.482

offene Stellen in Handwerksberufen ließen sich 2025 bundesweit rechnerisch nicht besetzen.

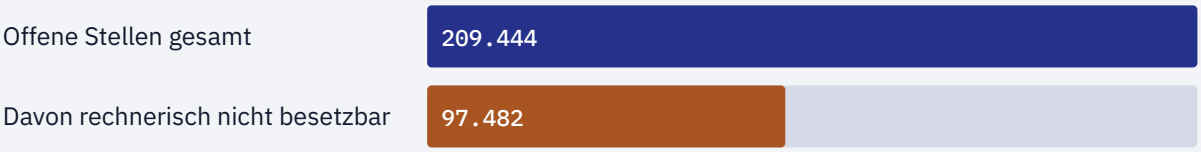
48 %

der offenen Stellen für Meister ließen sich rechnerisch nicht besetzen. Bei Gesellen sind es drei von zehn.

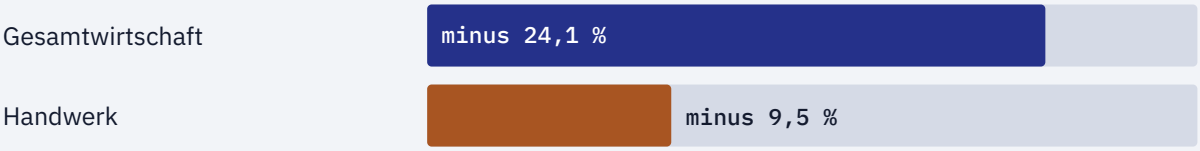
minus 9,5 %

Die Lücke im Handwerk schrumpft deutlich langsamer als in der Gesamtwirtschaft.

Offene Stellen in Handwerksberufen, Jahresdurchschnitt 2025



Rückgang der Fachkräftelücke 2025 gegenüber dem Vorjahr



Was das für Sie heißt: Der Mangel im Handwerk geht deutlich langsamer zurück als im Rest der Wirtschaft. Auf Entspannung zu warten, ist keine Strategie. Wer heute einen Handwerker sucht, steht im Wettbewerb mit jedem anderen Betrieb in der Region.

Quelle: KOFA Kompakt 07/2026, Handwerk: Ausbildung zwischen Krise und Renaissance, Institut der deutschen Wirtschaft (Fachkräftelücke 97.482, offene Stellen 209.444, Jahresdurchschnitt 2025; Stellenüberhangsquote Meister 47,7 %, Gesellen 29,6 %).

KAPITEL 2

Warum die Stellenanzeige nicht mehr reicht

Eine Stellenanzeige erreicht Menschen, die suchen. Ihr Problem ist, dass die Guten nicht suchen.

Ein Geselle mit ein paar Jahren Erfahrung hat heute eine feste Stelle. Er ist nicht arbeitslos gemeldet und öffnet kein Jobportal. Das bedeutet nicht, dass er zufrieden ist. Vielleicht stört ihn der Notdienst, die weite Anfahrt oder der Ton im Betrieb. Er würde wechseln, wenn ihm jemand etwas Besseres zeigt. Nur zeigt es ihm niemand.

Genau hier setzt Mitarbeitergewinnung über soziale Medien an. Ihre Stelle erscheint dort, wo dieser Handwerker abends ohnehin ist: auf Facebook und Instagram. Er muss nicht suchen. Er sieht ein Bild aus Ihrer Werkstatt, liest drei ehrliche Sätze und kann sich mit ein paar Fingertipps melden.

Die Anzeige wartet.

Sie hängt im Portal, bis jemand danach sucht. Wer nicht sucht, findet sie nie.

Alle klingen gleich.

Leistungsgerechte Bezahlung, nettes Team, sicherer Arbeitsplatz. Das steht bei jedem Betrieb.

Die Hürde ist zu hoch.

Lebenslauf, Anschreiben, Zeugnisse. Ein Handwerker nach zehn Stunden Baustelle macht das nicht.

BISHER

Sie warten auf Bewerber

Anzeige schalten, hoffen, nach Wochen verlängern. Wer sich meldet, ist oft nicht der, den Sie brauchen.

BESSER

Sie gehen auf Fachkräfte zu

Sie zeigen Ihren Betrieb gezielt den Leuten, die fachlich passen und in Ihrer Nähe wohnen. Auch wenn sie gerade nicht suchen.

KAPITEL 3

3

Was ein Handwerker wissen will, bevor er wechselt

Niemand kündigt wegen eines Obstkorbs. Beantworten Sie diese acht Fragen ehrlich, bevor Sie einen Euro für Werbung ausgeben.

Was verdiene ich?

Nennen Sie eine Spanne. Wer den Lohn verschweigt, verliert viele Interessenten schon hier.

Wie sind die Arbeitszeiten?

Beginn, Feierabend, Freitag. Gibt es eine Viertagewoche oder feste freie Nachmittage?

Muss ich Notdienst machen?

Wie oft, wie wird er bezahlt, kann man ihn tauschen? Das ist einer der häufigsten Wechselgründe.

Wie weit fahre ich?

Einsatzgebiet in Kilometern. Start von zu Hause oder vom Betrieb?

Welches Fahrzeug und Werkzeug?

Eigener Wagen, ordentlich bestückt, auch privat nutzbar? Zeigen Sie ein Foto.

Mit wem arbeite ich?

Größe der Kolonne, Alter im Team, wer ist der direkte Ansprechpartner.

Was kann ich lernen?

Weiterbildung, Spezialisierung, Meisterschule. Wer zahlt, wer stellt frei?

Wie läuft der Einstieg?

Probearbeiten, Einarbeitung, erster Tag. Wer einen Plan hat, wirkt verlässlich.

Die Probe aufs Exempel

Fragen Sie Ihren besten Gesellen, warum er noch bei Ihnen ist. Schreiben Sie seine Antwort wörtlich auf. Dieser Satz ist besser als jeder Werbetext und gehört in Ihre Anzeige.

KAPITEL 4

4

Der Weg in sechs Schritten

So kommen Sie von der offenen Stelle zum Kennenlernen in Ihrem Betrieb. Die ersten drei Schritte kosten nur Zeit.

1

Die Stelle schärfen

Schreiben Sie auf, wen Sie wirklich brauchen. Neubau oder Service? Geselle mit Erfahrung oder ein guter Quereinsteiger, den Sie anlernen? Je genauer das Bild, desto besser passt später der Bewerber. Trennen Sie, was sein muss, von dem, was schön wäre.

Ergebnis: drei Muss-Kriterien und drei Wünsche auf einem Blatt

2

Den Betrieb zeigen, wie er ist

Beantworten Sie die acht Fragen aus Kapitel 3. Machen Sie fünf Fotos mit dem Handy: Team, Fahrzeug, Werkstatt, eine saubere Baustelle, Sie selbst. Echte Bilder aus Ihrem Betrieb schlagen jedes gekaufte Foto, weil ein Handwerker sofort sieht, ob etwas gestellt ist.

Ergebnis: Ihr Arbeitgeberprofil in zehn Sätzen und fünf Bildern

3

Die Anzeige schreiben

Ein Bild, eine Überschrift, drei Vorteile, ein Knopf. Sprechen Sie den Handwerker direkt an und nennen Sie den Ort. Verzichten Sie auf alles, was jeder schreibt. Auf Seite 9 sehen Sie den Unterschied an einem Beispiel.

Ergebnis: zwei bis drei Varianten zum Testen

HÄUFIGER FEHLER

Zu viel verlangen

Zehn Anforderungen in der Anzeige schrecken gerade die Guten ab. Sie bewerben sich nur, wenn sie alles erfüllen.

GUTER ANFANG

Im Umkreis bleiben

Zeigen Sie Ihre Anzeige zuerst im Umkreis, den ein Handwerker täglich fahren würde. Kurze Wege sind ein starkes Argument.

KAPITEL 4 · FORTSETZUNG

Von der Bewerbung bis zum ersten Tag

4

Die Bewerbung in zwei Minuten

Kein Lebenslauf, kein Anschreiben. Stellen Sie vier bis sechs Fragen zum Antippen: Ausbildung, Berufsjahre, Führerschein, Wohnort, frühester Start. Am Ende Name und Telefonnummer. Mehr brauchen Sie für das erste Gespräch nicht. Unterlagen können Sie später nachfordern.

Ergebnis: eine Bewerbungsseite, die am Handy funktioniert

5

Innerhalb von 24 Stunden zurückrufen

Das ist der Schritt, an dem die meisten Betriebe scheitern. Ein Handwerker, der sich abends meldet und drei Tage nichts hört, hat sein Interesse verloren oder mit einem anderen Betrieb gesprochen. Rufen Sie innerhalb von 24 Stunden an. Fragen Sie nach, was ihn am jetzigen Betrieb stört und was ihm wichtig ist. Prüfen Sie die Muss-Kriterien aus Schritt 1.

Ergebnis: Sie laden nur ein, wer fachlich passt und wechseln will

6

Kennenlernen und Einstieg

Laden Sie zu einem Gespräch im Betrieb ein und zeigen Sie Werkstatt, Fahrzeug und Team. Bieten Sie einen Probetag an. Machen Sie danach schnell ein Angebot und halten Sie bis zum ersten Arbeitstag Kontakt. Zwischen Zusage und Start springen sonst viele wieder ab, weil der alte Chef nachlegt.

Ergebnis: Vertrag unterschrieben, erster Tag geplant

Woran es in der Praxis hängt

Die Technik ist lösbar. Schwierig ist, im Tagesgeschäft jeden Bewerber innerhalb von 24 Stunden anzurufen und dranzubleiben. Planen Sie dafür eine feste Person und eine feste halbe Stunde am Tag ein. Oder geben Sie genau diesen Teil ab.

KAPITEL 5

5

Eine Anzeige, zwei Fassungen

Dieselbe Stelle, einmal so, wie sie meistens ausgeschrieben wird, und einmal so, dass ein Handwerker stehen bleibt. Der Betrieb im Beispiel ist erfunden.

SO EHER NICHT

Elektroniker (m/w/d) gesucht

Wir sind ein traditionsreiches Familienunternehmen und suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt Verstärkung.

Ihr Profil:

- Abgeschlossene Ausbildung
- Mehrjährige Berufserfahrung
- Selbstständige Arbeitsweise
- Teamfähigkeit und Belastbarkeit
- Führerschein Klasse B

Wir bieten leistungsgerechte Bezahlung und ein nettes Team. Bewerbung mit Lebenslauf und Zeugnissen per Post oder E-Mail.

SO EHER JA

Handwerker (m/w/d) im Raum Nordhausen? Um 16 Uhr ist bei uns Feierabend.

Wir sind zwölf Leute, arbeiten im Umkreis von 30 Kilometern und suchen Verstärkung für unser Team.

- Eigener Wagen, komplett bestückt
- Freitag ab 12 Uhr frei
- Notdienst nur jede sechste Woche, extra bezahlt
- Weiterbildung auf unsere Kosten

Bewerbung in zwei Minuten am Handy. Ohne Lebenslauf. Wir rufen heute noch zurück.

Ort und Anrede

Der Leser erkennt sofort: Das betrifft mich, das ist bei mir um die Ecke.

Konkrete Vorteile

Zahlen und Uhrzeiten statt Floskeln. Jeder Punkt lässt sich nachprüfen.

Niedrige Hürde

Zwei Minuten statt Bewerbungsmappe. Und ein Versprechen, wie schnell es weitergeht.

Wichtig: Schreiben Sie nur hinein, was bei Ihnen stimmt. Ein Handwerker merkt am ersten Tag, ob die Anzeige gehalten hat, was sie verspricht. Und er erzählt es weiter.

6

KAPITEL 6

Das Siegel-Prinzip: fünf Prüfpunkte für jeden Bewerber

Viele Bewerbungen helfen Ihnen nicht, wenn die Hälfte nicht passt. Nach diesen fünf Punkten prüfen wir jeden Bewerber, bevor er zu Ihnen kommt. Sie können sie genauso für Ihre eigene Auswahl nutzen.

Ausbildung	Passen Abschluss und Gewerk zur Stelle? **Fragen Sie nach dem Gesellenbrief und nach dem Betrieb, in dem gelernt wurde.** Bei Quereinsteigern zählt, welche Arbeiten sie selbstständig ausführen.
Erfahrung	Neubau, Sanierung und Service verlangen sehr unterschiedliche Stärken. **Lassen Sie sich die letzten zwei Baustellen beschreiben.** Daran erkennen Sie in einer Minute, wo jemand wirklich steht.
Führerschein und Wohnort	Der beste Handwerker nützt Ihnen wenig, wenn er jeden Tag eine Stunde anfährt. **Klären Sie Klasse, Entfernung und ob er von zu Hause startet.**
Wechselwille	Wer nur den Marktwert testet, kostet Sie Zeit. **Fragen Sie, was am jetzigen Betrieb stört und ab wann er anfangen könnte.** Ein konkreter Termin ist das beste Zeichen.
Persönliches Gespräch	Ein Telefonat von zehn Minuten zeigt mehr als jede Mappe. **Erst danach laden Sie ein.** So sitzen bei Ihnen nur Leute, die fachlich passen und wirklich wechseln wollen.

7

KAPITEL 7

Selbsttest: Wie attraktiv ist Ihr Betrieb?

Zehn Aussagen. Kreuzen Sie an, was heute bei Ihnen zutrifft. Seien Sie so ehrlich, wie es ein Bewerber wäre.

- [ ] In unserer Stellenausschreibung steht eine Lohnspanne.
- [ ] Jeder Handwerker hat ein eigenes, ordentlich bestücktes Fahrzeug.
- [ ] Die Arbeitszeiten sind klar geregelt und werden eingehalten.
- [ ] Der Notdienst ist fair verteilt und wird gesondert bezahlt.
- [ ] Wir haben aktuelle Fotos von Team, Werkstatt und Fahrzeugen.
- [ ] Man kann sich bei uns am Handy bewerben, ohne Lebenslauf.
- [ ] Wir rufen jeden Bewerber innerhalb von 24 Stunden zurück.
- [ ] Wir zahlen Weiterbildungen und stellen dafür frei.
- [ ] Für neue Kollegen gibt es einen Plan für die ersten vier Wochen.
- [ ] Wer bei Google nach unserem Betrieb sucht, findet uns mit aktuellen Angaben.

8 bis 10

Ihr Betrieb ist stark aufgestellt. Ihnen fehlt vor allem Sichtbarkeit bei den richtigen Leuten.

5 bis 7

Gute Basis. Schließen Sie zuerst die Lücken, bevor Sie Geld für Werbung ausgeben.

0 bis 4

Fangen Sie bei Lohnspanne, Rückruf und Fotos an. Das geht in einer Woche.

8

KAPITEL 8

Was eine offene Stelle kostet

Eine unbesetzte Stelle steht auf keiner Rechnung. Deshalb wird sie unterschätzt. Die Rechnung dauert eine Minute.

65 € Verrechnungssatz pro Stunde × **30** produktive Stunden pro Woche × **16** Wochen unbesetzt = **31.200 €** Umsatz, der nicht entsteht

Rechenbeispiel mit angenommenen Werten. Setzen Sie Ihre eigenen Zahlen ein. Umsatz ist nicht Gewinn.

IHR VERRECHNUNGSSATZ	IHRE PRODUKTIVEN STUNDEN	WOCHEN SEIT AUSSCHREIBUNG

Was in dieser Rechnung noch fehlt

Abgelehnte Aufträge. Kunden, denen Sie absagen, rufen beim nächsten Mal woanders an.

Überstunden im Team. Wer dauerhaft für zwei arbeitet, schaut sich irgendwann selbst um. Dann sind es zwei offene Stellen.

Ihre eigene Zeit. Jede Stunde, die Sie selbst auf der Baustelle aushelfen, fehlt für Angebote, Planung und Führung.

Stellen Sie diese Summe den Kosten gegenüber, die Sie für die Suche ausgeben würden. Dann entscheiden Sie mit einer Zahl und nicht aus dem Bauch.

DER NÄCHSTE SCHRITT

Sie haben den Plan. Wir setzen ihn für Sie um.

Wir übernehmen Kampagne, Bewerbungsseite und die Prüfung der Bewerber nach dem Siegel-Prinzip. Das Erstgespräch ist kostenlos und unverbindlich.



0151 72891133

Roman Siegel · Gründer, Siegel Fachkräfte · Nordhausen

Website und geschäftliche E-Mail FOLGEN

Quellen

Kunath, G. und Tiedemann, J.: Fachkräftereport März 2025. Fachkräftemangel kann Investitionsschwung bremsen. KOFA Kompakt 4/2025, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, 19.05.2025.

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Handwerk. Ausbildung zwischen Krise und Renaissance. KOFA Kompakt 07/2026, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, 28.07.2026.

Die Fachkräftelücke bezeichnet die Zahl der offenen Stellen, für die es rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt.

Herausgeber: Siegel Fachkräfte, Inhaber Roman Siegel, Am Frauenberg 14, 99734 Nordhausen. Stand Oktober 2026. Dieses Whitepaper ersetzt keine Rechts- oder Steuerberatung. Das Anzeigenbeispiel in Kapitel 5 und die Werte in Kapitel 8 sind frei gewählt und dienen der Veranschaulichung.