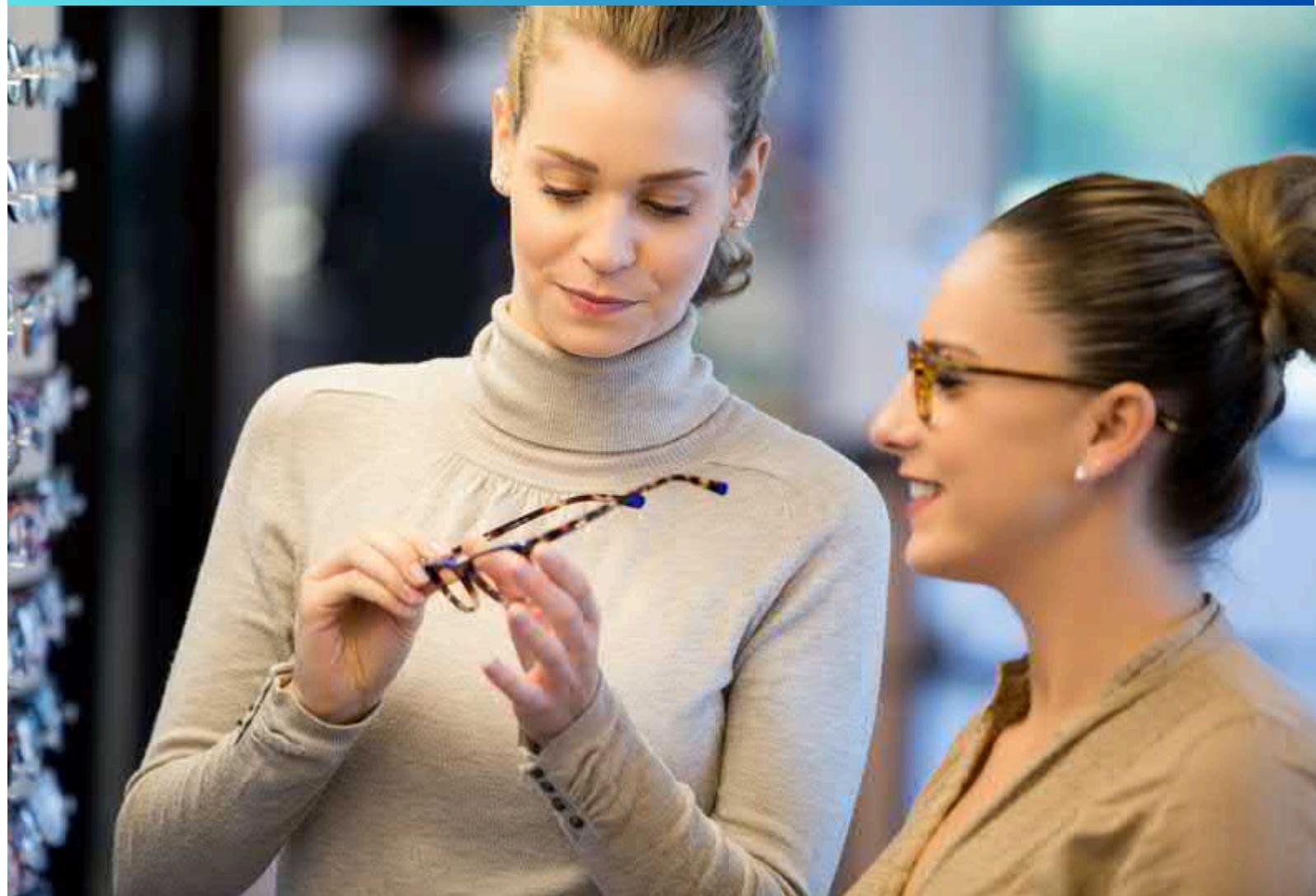


TARIFVERTRÄGE UND GEHALTSENTWICKLUNG IN DER AUGENOPTIK

Anpassungen in Zeiten
wirtschaftlicher Unsicherheiten



BEUTLER SAGHARI & PARTNER GmbH

Direct Search - Headhunting - Executive Search

Seite 1

Die Augentoptikbranche steht, wie viele andere Branchen auch, vor großen Herausforderungen, die durch die aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen weiter verschärft werden. Während in den vergangenen Jahren der Fachkräftemangel und steigende Gehaltsforderungen ein dominierendes Thema waren, erleben wir derzeit eine Verschiebung: Die allgemeine wirtschaftliche Lage in Deutschland führt vermehrt zu Entlassungen, auch in anderen Branchen, und verändert das Kräfteverhältnis am Arbeitsmarkt. Dies eröffnet Augentoptikbetrieben neue Chancen, ihre Personalstrategie und Gehaltsstruktur zu überdenken.

Die aktuelle wirtschaftliche Situation und ihre Auswirkungen auf die Augentoptik Deutschland befindet sich in einer wirtschaftlich schwierigen Phase, die von steigenden Kosten, hoher Inflation und einem gedämpften Konsumverhalten geprägt ist.

Diese Entwicklungen zwingen viele Unternehmen dazu, ihre Belegschaften zu verkleinern oder andere Maßnahmen zur Kostenreduktion zu ergreifen. Auch wenn die Augentoptik bislang weniger betroffen schien, wirkt sich die wirtschaftliche Gesamtlage dennoch auf die Branche aus.

Für Augenoptikbetriebe bedeutet dies, dass sie sich möglicherweise wieder in einer stärkeren Verhandlungsposition befinden, da immer mehr qualifizierte Fachkräfte auf dem Markt verfügbar werden.

In den letzten Jahren war es üblich, dass Arbeitnehmer, insbesondere Augenoptikermeister und Fachkräfte mit spezialisierter Expertise, bei einem Stellenwechsel Gehaltsaufschläge von 15-20% und mehr erwarteten. Diese Dynamik wird durch die sich verschärfende wirtschaftliche Lage möglicherweise gedämpft, da die Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt zunimmt.

Gehaltsdruck und Tarifverträge: Die Entwicklungen der letzten Jahre

Die Gehaltsentwicklung in der Augenoptik war in den letzten Jahren stark vom Fachkräftemangel getrieben. Viele Betriebe sahen sich gezwungen, übertarifliche Gehälter zu zahlen, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Insbesondere bei einem Wechsel verlangten Kandidaten oft deutlich höhere Gehälter als in ihrer vorherigen Position, was durch die allgemeine Teuerungsrate und die steigenden Lebenshaltungskosten weiter verschärft wurde.

Tarifverträge, die traditionell eine stabile Basis bieten, waren in vielen Regionen und Betrieben nur noch eine Orientierungshilfe, da der Markt oft weitaus höhere Gehälter erforderte. Doch mit der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung kehren sich die Verhältnisse wieder etwas um, und Arbeitgeber in der Augenoptik haben möglicherweise die Chance, ihre Gehaltsstrukturen neu zu bewerten und anzupassen.

Anpassung der Vergütungsstruktur an die neuen Marktbedingungen

In einer Phase, in der die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte wieder zunimmt und die Gehaltsforderungen sich normalisieren, bietet sich Augenoptikbetrieben die Möglichkeit, ihre Vergütungsstruktur flexibler und marktorientierter zu gestalten. Hier sind einige Strategien, die in dieser neuen Situation helfen können:

1. Marktorientiertes Gehaltsbenchmarking

Augenoptikbetriebe sollten regelmäßig überprüfen, wie sich die Gehälter in der Branche entwickeln, insbesondere unter den neuen wirtschaftlichen Bedingungen. Der zunehmende Druck auf andere Branchen und die Freisetzung von Mitarbeitern können dazu führen, dass die Gehälter wieder realistischere Werte erreichen. Ein systematisches Benchmarking hilft Unternehmen, ihre Gehälter wettbewerbsfähig zu halten, ohne unnötig hohe Aufschläge zu zahlen.

2. Flexibilität in der Vergütungsstruktur

Während in den vergangenen Jahren starre Gehaltsstrukturen oft nachteilig waren, bietet die derzeitige Lage die Chance, flexibler auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter einzugehen. Zusätzlich zu einer marktgerechten Grundvergütung können flexible Arbeitsmodelle, betriebliche Altersvorsorge oder Weiterbildungsmöglichkeiten eine attraktive Ergänzung sein, um Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden.

3. Gezielte Personalentwicklung und Weiterbildung

Da sich der Arbeitsmarkt in Bewegung befindet, können Unternehmen in der Augenoptik durch die gezielte Weiterentwicklung ihrer bestehenden Mitarbeiter einen Wettbewerbsvorteil schaffen. Fortbildungsangebote und Schulungen tragen nicht nur zur Stärkung der Fachkompetenz im Betrieb bei, sondern schaffen auch zusätzliche Anreize für Mitarbeiter, im Unternehmen zu bleiben und sich weiterzuentwickeln.

4. Sicherheit und Perspektiven bieten

In wirtschaftlich unsicheren Zeiten suchen viele Arbeitnehmer vor allem nach Stabilität. Augenoptikbetriebe können dies nutzen, indem sie langfristige Arbeitsverträge, klare Entwicklungsperspektiven und ein hohes Maß an Jobsicherheit bieten. Diese Faktoren werden in der aktuellen Situation oft als ebenso wichtig wahrgenommen wie finanzielle Anreize.





5. Optimierung der Tarifverträge und Zusatzleistungen

Es ist sinnvoll, Tarifverträge als Basis zu nutzen und gezielte Zusatzleistungen anzubieten, die den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht werden. Boni, Gesundheitsleistungen oder flexible Arbeitszeiten sind attraktive Angebote, die über das rein monetäre Gehalt hinausgehen und das Unternehmen als Arbeitgeber attraktiver machen.



Unterstützung durch Experten:

In dieser Phase des Wandels stehen viele Augentoptikbetriebe vor der Herausforderung, ihre Personalstrategie und Vergütungsmodelle an die neuen Gegebenheiten anzupassen. Hierbei ist es von großem Vorteil, auf die Expertise von Branchenkennern zurückzugreifen. Martin Saghari, Geschäftsführer von Beutler Saghari & Partner, ist ein erfahrener Experte, der Augentoptikunternehmen sowohl bei der Rekrutierung von Fachkräften als auch bei allgemeinen personalrelevanten Fragestellungen beratend zur Seite steht.

Martin Saghari und sein Team unterstützen Betriebe dabei, maßgeschneiderte Lösungen zu finden – sei es bei der gezielten Beschaffung qualifizierter Augentoptiker oder bei der Optimierung der internen Personalprozesse. Besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist es entscheidend, nicht nur kurzfristig zu reagieren, sondern auch langfristige Personalstrategien zu entwickeln, die den aktuellen Herausforderungen gerecht werden.

Zusammenfassung Die Chancen der neuen Marktlage nutzen

Während der Fachkräftemangel in den letzten Jahren die Gehälter in die Höhe getrieben hat, bietet die aktuelle wirtschaftliche Lage neue Möglichkeiten, die Gehaltsstrukturen zu überdenken und den Marktgegebenheiten anzupassen. Unternehmen, die in der Lage sind, flexibel auf die Veränderungen zu reagieren, können langfristig davon profitieren. Mit gezielten Anpassungen in der Vergütungsstruktur, einem Fokus auf Personalentwicklung können Augentoptikbetriebe ihre Position stärken und auch in unsicheren Zeiten erfolgreich sein. Eine Kombination aus wettbewerbsfähigen Gehältern, attraktiven Zusatzleistungen und einer stabilen Personalstrategie wird den entscheidenden Unterschied machen, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.



Mitarbeitersuche?



BEUTLER SAGHARI & PARTNER GmbH

Direct Search - Headhunting - Executive Search

Bömbergring 100
58636 Iserlohn

www.Beutler-Saghari.com