



Umfrage

**2024**

# **AUGENOPTIKER TRENDS 2024**

So stellen sich Augenoptiker\*innen  
ihren Traumarbeitsplatz vor



**BEUTLER SAGHARI & PARTNER** GmbH

Direct Search - Headhunting - Executive Search

## Einleitung

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel – auch im Augentoptikerhandwerk. Während sich die technologische Entwicklung rasant weiterbewegt und Themen wie Digitalisierung und Automatisierung in vielen Branchen dominieren, bleibt die Augenoptik eine Berufssparte, die weiterhin stark auf den Menschen setzt. Der direkte Kundenkontakt, die handwerkliche Präzision und die fachliche Beratung sind unersetzliche Eckpfeiler des Berufsbildes. Dennoch ändern sich auch hier die Anforderungen der Arbeitnehmer an ihre Arbeitsbedingungen und die beruflichen Rahmenbedingungen.

# Introduction

Um diesen Wandel zu verstehen und die Bedürfnisse der Arbeitnehmer besser zu erfassen, haben Beutler Saghari & Partner – ein spezialisierter Personalvermittler im Augentoptikerhandwerk – in Zusammenarbeit mit der größten deutschsprachigen Community für Augenoptiker, dem Augenoptik-Netzwerk, eine umfassende Umfrage gestartet. Mit über 13.000 Mitgliedern aus der Branche bietet das Netzwerk einen einzigartigen Einblick in die Wünsche und Erwartungen der Fachkräfte, die tagtäglich in diesem Berufsfeld arbeiten.

Das Augentoptikerhandwerk hat sich in den letzten Jahrzehnten erheblich verändert. Früher stark handwerklich geprägt, ist heute die Rolle des Augenoptikers vielseitiger denn je. Neben der klassischen Brillenanpassung spielen neue Technologien wie die Optometrie, digitales Sehtest-Equipment und Hightech-Brillengläser eine zunehmend wichtige Rolle.

Zudem haben sich die Vertriebsstrukturen verändert: Während früher der inhabergeführte Optikerladen die Norm war, dominieren heute zunehmend große Filialisten und Ketten den Markt.

In dieser sich wandelnden Arbeitswelt ändern sich auch die Erwartungen der Mitarbeiter. Fachkräfte im Augenoptikerhandwerk legen heute mehr Wert auf Flexibilität, Work-Life-Balance und attraktive Zusatzleistungen als je zuvor.

Die Umfrage zielt darauf ab, genau diese Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter offenzulegen und den Arbeitgebern in der Branche wichtige Hinweise zu geben, wie sie ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern können.

### **Fachkräftemangel in der Augenoptik:**

#### *Die Bedeutung der Mitarbeiterzufriedenheit*

Der Fachkräftemangel ist auch in der Augenoptikbranche ein drängendes Thema. In vielen Regionen Deutschlands und darüber hinaus suchen Unternehmen verzweifelt nach qualifizierten Augenoptikern und Optometristen. Laut dem Zentralverband der Augenoptiker und Optometristen (ZVA), der jährlich Statistiken zur Branche veröffentlicht, nimmt die Zahl der Ausbildungsabsolventen in der Augenoptik ab, während die Nachfrage nach qualifiziertem Personal weiter steigt. Der demografische Wandel verstärkt diese Problematik zusätzlich. Umso wichtiger ist es für Unternehmen, nicht nur qualifiziertes Personal zu finden, sondern dieses auch langfristig zu binden. Mitarbeiterbindung wird dabei nicht allein durch das Gehalt erreicht – vielmehr sind Faktoren wie Arbeitsplatzsicherheit, berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeitmodelle und wertschätzende Unternehmenskultur entscheidend für die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter. Die Umfrageergebnisse liefern wertvolle Erkenntnisse darüber, was Augenoptiker wirklich wollen und welche Faktoren sie dazu bewegen könnten, in einem Unternehmen zu bleiben oder einen neuen Arbeitgeber zu suchen.

## **Die Bedeutung der Community und Netzwerke**

Ein weiteres Phänomen, das nicht unterschätzt werden darf, ist die wachsende Bedeutung von Netzwerken und Communities in der Arbeitswelt. Das Augenoptik-Netzwerk, die größte deutschsprachige Community für Fachkräfte in der Augenoptik, ermöglicht es, die Meinungen, Wünsche und Herausforderungen der Mitglieder in gebündelter Form zu erfassen. In Online-Foren, Gruppen und auf Messen tauschen sich Augenoptiker und Optometristen regelmäßig über ihre Erfahrungen aus und setzen sich aktiv mit der Frage auseinander, wie der ideale Arbeitsplatz in ihrer Branche aussehen könnte.

Diese Vernetzung ermöglicht es, ein genaues Bild von den aktuellen Bedürfnissen der Augenoptiker zu zeichnen und Trends frühzeitig zu erkennen. So können Arbeitgeber und Branchenexperten die Zukunft der Arbeit im Augenoptiker-handwerk mitgestalten und ihre Unternehmen attraktiv und zukunftssicher aufstellen.

## **Wachsende Bedeutung der Flexibilität und Work-Life-Balance**

Während die Augenoptik als handwerklicher und beratender Beruf weiterhin auf physische Präsenz und Kundenkontakt angewiesen ist, zeigt die Umfrage, dass Augenoptiker heute mehr denn je nach Flexibilität streben. Das Bedürfnis nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird immer lauter, und auch in dieser traditionellen Branche suchen die Fachkräfte nach Lösungen, die ihnen mehr Freiraum und Selbstbestimmung ermöglichen. Hier kommen flexible Arbeitszeitmodelle, reduzierte Wochenarbeitszeiten und klare Absprachen bezüglich der Wochenendarbeit ins Spiel. Für viele Augenoptiker ist es nicht mehr akzeptabel, jedes Wochenende arbeiten zu müssen oder starr an eine Fünf-Tage-Woche gebunden zu sein.

Die Umfrage zeigt deutlich, dass gerade diese Flexibilität für viele Arbeitnehmer entscheidend ist, um langfristig in einem Unternehmen zu bleiben oder sich für einen neuen Arbeitgeber zu entscheiden.

### **Zukunftsorientierte Arbeitgeber:**

#### *Was Unternehmen tun können*

Arbeitgeber, die im Jahr 2024 und darüber hinaus erfolgreich sein wollen, müssen sich auf die veränderten Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter einstellen. Die Umfrage zeigt klare Trends auf, welche Zusatzleistungen, Arbeitszeitmodelle und Unternehmenskulturen für Augenoptiker attraktiv sind. Unternehmen, die diese Wünsche ernst nehmen, können nicht nur qualifizierte Fachkräfte gewinnen, sondern auch ihre Mitarbeiter langfristig halten und motivieren.

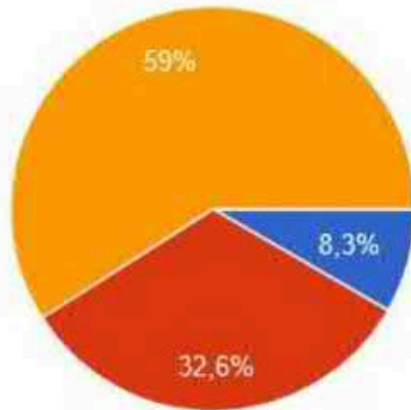
Das Ergebnis dieser Umfrage zeigt, dass es nicht nur um das Gehalt geht – es ist der Gesamtwert eines Arbeitsplatzes, der Augenoptiker langfristig bindet. In einer Branche, in der der Wettbewerb um Fachkräfte immer härter wird, können die Erkenntnisse dieses Reports den Unterschied zwischen einem durchschnittlichen und einem herausragenden Arbeitgeber ausmachen.



# Über die Teilnehmer

Zu welcher Altersklasse gehören Sie?

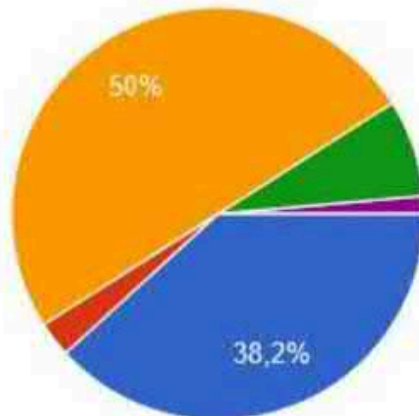
100% (n=10)



- 18 - 25 Jahre
- 26 - 36 Jahre
- über 36 Jahre

Welche Qualifikation haben Sie?

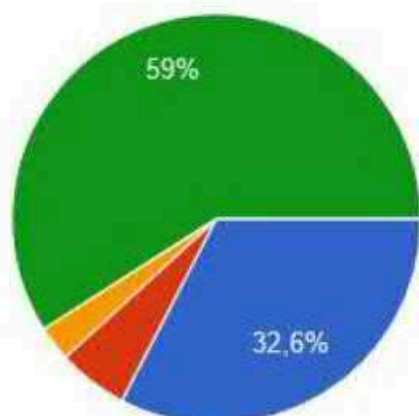
100% (n=10)



- Augenoptiker Geselle (m/w/d)
- Verkaufsberater (m/w/d)
- Augenoptiker Meister (m/w/d)
- Optometrist (m/w/d)
- Sonstige

In welcher Unternehmensstruktur sind Sie beschäftigt?

100% (n=10)



- Fachgeschäft (Einzelgeschäft)
- Filialist 3- 5 Filialen
- Filialist 6- 9 Filialen
- über 10 Filialen

## **Bevorzugte Unternehmensgrößen:**

### *Das Bedürfnis nach Nähe und Identifikation*

Ein klarer Trend in der Umfrage ist die Präferenz der Augenoptiker für kleinere Arbeitsstrukturen. Knapp 60 % der Befragten bevorzugen ein Einzelgeschäft oder ein Fachgeschäft mit wenigen Filialen. Dies deutet darauf hin, dass viele Optiker sich ein persönlicheres und familiäreres Arbeitsumfeld wünschen.

Kleine und mittlere Betriebe bieten häufig engere Beziehungen zwischen Mitarbeitern und Arbeitgebern, was Vertrauen und Transparenz im täglichen Miteinander fördert. Der Kontakt zum Inhaber oder den Entscheidern ist direkter, und Mitarbeiter haben mehr Möglichkeiten, sich aktiv in Unternehmensprozesse einzubringen. Im Gegensatz dazu können große Filialisten als anonym wahrgenommen werden, in denen man als Arbeitnehmer eher eine Nummer ist als ein Mensch mit individuellen Bedürfnissen.

## **Handlungsempfehlung für Arbeitgeber:**

Für Filialisten mit mehreren Standorten bedeutet dies, dass die Schaffung von "Team-Spirit" und einer persönlichen Atmosphäre besonders wichtig ist. Trotz der Unternehmensgröße sollte darauf geachtet werden, dass Mitarbeiter regelmäßig Feedback erhalten und sich in ihrer Rolle wertgeschätzt fühlen. Kleinere Teams, flache Hierarchien und persönliche Gespräche können entscheidend sein, um die Bindung zum Unternehmen zu stärken.

## **Arbeitswege:**

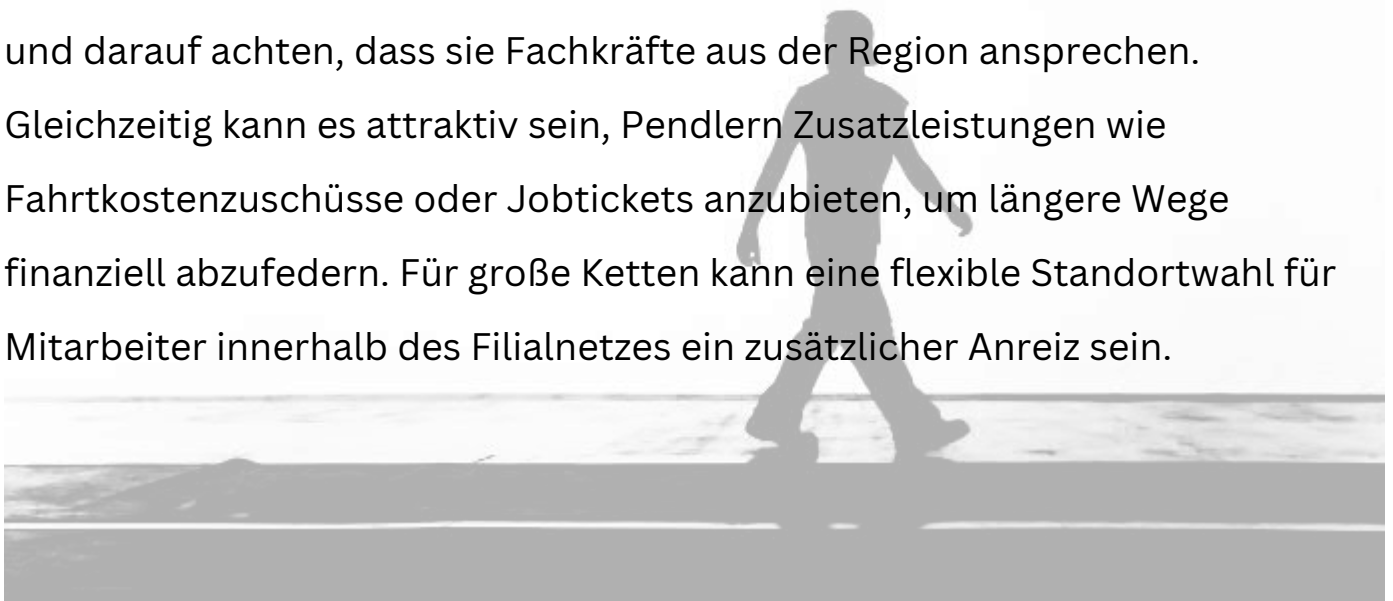
### *Der Wunsch nach einem kurzen Pendelweg*

Der Arbeitsweg ist ein weiterer wesentlicher Faktor, der die Zufriedenheit im Job beeinflusst. Für 47,9 % der Befragten ist ein maximal 5 Kilometer langer Arbeitsweg optimal, während 34,7 % bereit sind, etwas längere Wege von bis zu 12 Kilometern in Kauf zu nehmen. Nur 8,3 % der Teilnehmer sind offen für einen Arbeitsweg von mehr als 25 Kilometern.

Das Bedürfnis nach einem kurzen Arbeitsweg hängt stark mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zusammen. Gerade in handwerklichen Berufen wie der Augenoptik, in denen die Arbeitszeiten oft starr vorgegeben sind, wollen viele Fachkräfte keine zusätzliche Zeit durch lange Pendelwege verlieren. Ein kurzer Arbeitsweg trägt zu einer besseren Work-Life-Balance bei und verringert den Stress, der durch lange Arbeitswege entstehen kann.

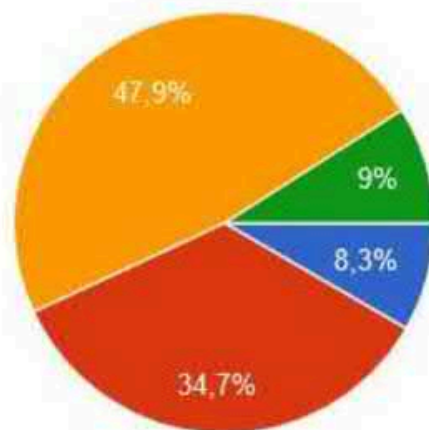
## **Handlungsempfehlung für Arbeitgeber:**

Arbeitgeber sollten bei Stellenangeboten den Standort klar kommunizieren und darauf achten, dass sie Fachkräfte aus der Region ansprechen. Gleichzeitig kann es attraktiv sein, Pendlern Zusatzleistungen wie Fahrtkostenzuschüsse oder Jobtickets anzubieten, um längere Wege finanziell abzufedern. Für große Ketten kann eine flexible Standortwahl für Mitarbeiter innerhalb des Filialnetzes ein zusätzlicher Anreiz sein.



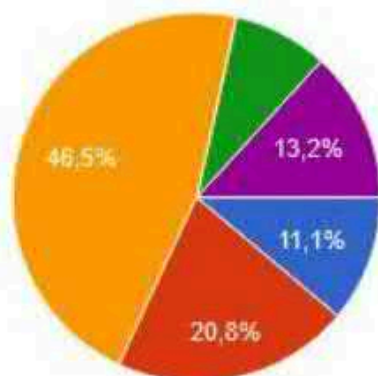


Welche Entfernung sollte der Arbeitsweg maximal betragen?



- max. 5 Kilometer
- 6 - 12 Kilometer
- 13- 25 Kilometer
- über 25 Kilometer

Wie viele Samstage sind Sie gerne bereit zu arbeiten?



- Egal, ich bin flexibel
- 1 freier Samstag/ Monat sind wünschenswert
- 2 freie Samstage/ Monat sind wünschenswert
- 3 freie Samstage/ Monat sind wünschenswert
- Ich möchte Samstags grundsätzlich nicht arbeiten

## **Wochenendarbeit:**

### *Flexibilität ist gefragt*

Ein besonders sensibles Thema in der Augentoptikbranche ist die Arbeit am Wochenende, speziell die Samstagsarbeit. Während einige Branchen – wie der Einzelhandel – mit Wochenendarbeit fest rechnen, zeigt die Umfrage, dass viele Augentoptiker durchaus Wert auf freie Wochenenden legen:

- **46,5 % der Befragten wünschen sich 2 freie Samstage pro Monat.**
- **13,2 % würden sogar gerne 3 freie Samstage haben.**
- **11,1 % möchten grundsätzlich nicht samstags arbeiten.**

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass Flexibilität in der Wochenendarbeit für viele ein entscheidendes Kriterium bei der Arbeitsplatzwahl ist. Die Möglichkeit, regelmäßige freie Samstage zu genießen, bietet den Arbeitnehmern wertvolle Zeit für Erholung, Familie und persönliche Interessen.

### **Handlungsempfehlung für Arbeitgeber:**

Flexibilität kann hier ein großes Plus sein. Arbeitgeber sollten überlegen, wie sie ihre Arbeitspläne so gestalten können, dass Mitarbeiter von regelmäßigen freien Samstagen profitieren. Ein Rotationssystem, bei dem die Mitarbeiter abwechselnd am Samstag arbeiten, könnte eine mögliche Lösung sein. In größeren Unternehmen könnten auch individuelle Absprachen getroffen werden, um auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter einzugehen.

## **Arbeitszeitmodelle:**

### *Tradition versus Moderne*

Das klassische Arbeitszeitmodell mit fünf Tagen pro Woche hat nach wie vor starke Befürworter. Ganze 74,3 % der Befragten möchten an der aktuellen Arbeitsstruktur festhalten und lehnen eine 4-Tage-Woche ab. Nur 25,7 % der Befragten wären bereit, auf ein kürzeres Arbeitszeitmodell umzusteigen.

Die Präferenz für das klassische Modell kann auf mehrere Faktoren zurückgeführt werden. Viele Arbeitnehmer empfinden das bestehende System als stabil und sicher. Zudem sorgt die 5-Tage-Woche für eine konstante Struktur im Berufs- und Privatleben.

Andererseits zeigt die Offenheit einer signifikanten Minderheit für eine 4-Tage-Woche, dass es auch Interesse an neuen Arbeitszeitmodellen gibt, um eine bessere Work-Life-Balance zu erreichen.

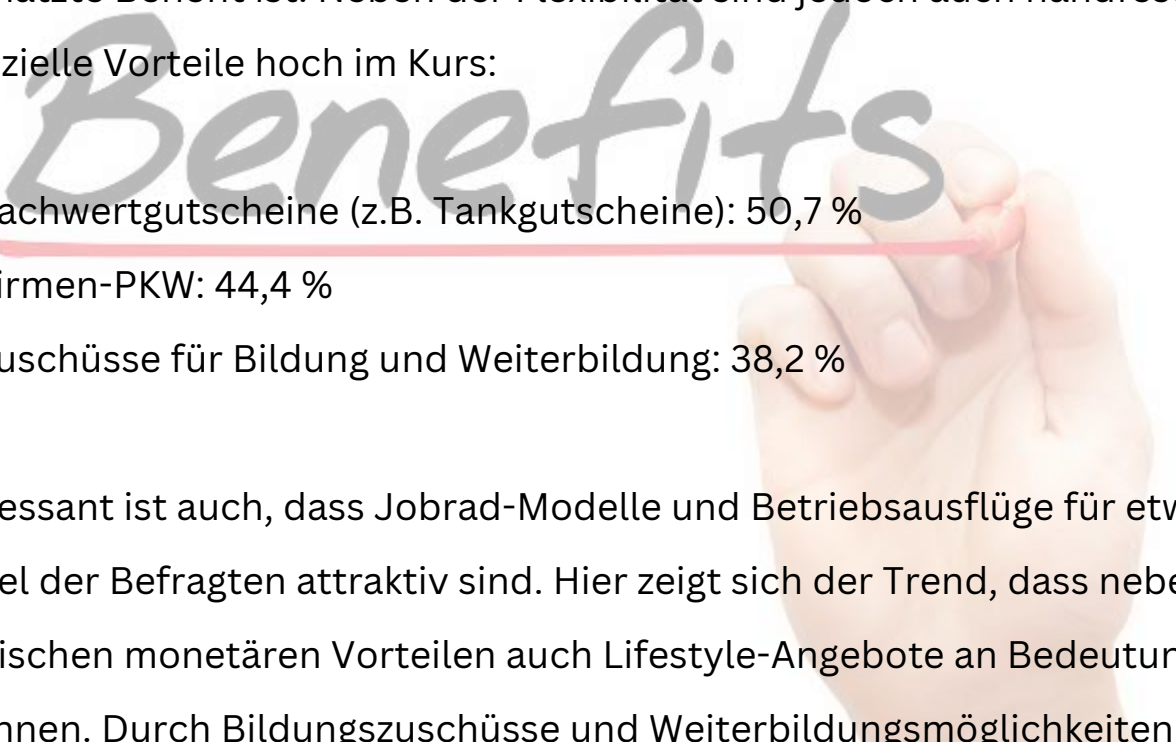
### **Handlungsempfehlung für Arbeitgeber:**

Unternehmen sollten erwägen, individuelle Modelle anzubieten. Flexiblere Arbeitszeitmodelle, wie etwa die Option auf eine 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich oder reduzierte Wochenarbeitszeit bei gleichzeitiger Beibehaltung der Lebensqualität, könnten ein Wettbewerbsvorteil sein. Pilotprojekte zur Einführung neuer Arbeitszeitmodelle könnten helfen, eine Lösung zu finden, die den Bedürfnissen der Mitarbeiter entspricht.

## **Benefits und Zusatzleistungen:**

### *Flexible Arbeitszeiten und finanzielle Vorteile im Vordergrund*

In der modernen Arbeitswelt sind Benefits ein entscheidender Faktor bei der Wahl des Arbeitgebers. Die Umfrage zeigt, dass Augentoptiker großen Wert auf flexible Arbeitszeiten legen, was mit 72,2 % Zustimmung das am meisten geschätzte Benefit ist. Neben der Flexibilität sind jedoch auch handfeste finanzielle Vorteile hoch im Kurs:

- 
- Sachwertgutscheine (z.B. Tankgutscheine): 50,7 %
  - Firmen-PKW: 44,4 %
  - Zuschüsse für Bildung und Weiterbildung: 38,2 %

Interessant ist auch, dass Jobrad-Modelle und Betriebsausflüge für etwa ein Viertel der Befragten attraktiv sind. Hier zeigt sich der Trend, dass neben klassischen monetären Vorteilen auch Lifestyle-Angebote an Bedeutung gewinnen. Durch Bildungszuschüsse und Weiterbildungsmöglichkeiten können Unternehmen zudem langfristig in ihre Mitarbeiter investieren und so die Attraktivität des Arbeitsplatzes steigern.

## **Handlungsempfehlung für Arbeitgeber:**

Das Anbieten flexibler Arbeitszeiten sollte im Fokus stehen. Dies bedeutet nicht nur die Anpassung von Schichtplänen, sondern auch die Möglichkeit, Homeoffice oder Gleitzeitmodelle in Betracht zu ziehen. Außerdem sollten Arbeitgeber eine Palette von Zusatzleistungen bieten, die sowohl finanzielle Anreize (Gutscheine, Firmenwagen) als auch langfristige Vorteile (Bildungszuschüsse) umfassen. Besonders in Zeiten steigender Mobilitätskosten könnte der Firmenwagen oder das Jobrad einen erheblichen Mehrwert darstellen.

## **Fazit:**

### ***Was Augenoptiker 2024 wirklich wollen***

Die Umfrage gibt einen tiefen Einblick in die Bedürfnisse und Erwartungen der Augenoptiker. Sie zeigt deutlich, dass Flexibilität, kurze Arbeitswege und ein familiäres Arbeitsumfeld entscheidende Faktoren für die Zufriedenheit sind. Ein modernes Benefit-Programm, das finanzielle und persönliche Vorteile kombiniert, sowie die Möglichkeit zur individuellen Gestaltung von Arbeitszeiten und -modellen, bieten Arbeitgebern die Chance, ihre Attraktivität als Arbeitsplatz nachhaltig zu steigern.

Diese Erkenntnisse sind für Arbeitgeber in der Augenoptikbranche eine wertvolle Ressource, um sich als moderner und attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und die besten Fachkräfte für ihr Team zu gewinnen.





Mitarbeitersuche?



**BEUTLER SAGHARI & PARTNER** GmbH

Direct Search - Headhunting - Executive Search

Bömbergring 100  
58636 Iserlohn

[www.Beutler-Saghari.com](http://www.Beutler-Saghari.com)