

„Lockruf der Wildnis“

Gastautor Werner Koch: Neue Serie – Probleme des Mittelstandes (I).

■ Wo sich Fuchs und Hase gute Nacht sagen, ist die Welt noch in Ordnung, Oder? Denn die Kehrseite der Medaille der Erfolgsregion Heilbronn-Franken, in der die Produktivität tüchtiger Familienunternehmen nur so brummt, ist der immer stärkere Mangel an qualifizierten Fachkräften.

Sanfte Täler, stille Wälder, auf den Hügeln ehrwürdige Adelsitze und dazwischen gestreut, anmutig hingetupfte Dörfer und Städtchen. Der hochlohnlich-fränkische Raum präsentiert sich vielerorts mit geradezu paradiesischer Optik. Doch hier liegt auch der Hase im Pfeffer.

Denn in diesem Idyll ballt sich auch die Wirtschaftskraft erfolgreicher mittelständischer Familienunternehmen und ihr Erfolg ist gleichzeitig auch die Krux. Der Nachwuchs fehlt. Was einerseits den Tourismus beflügelt, lockt andererseits kaum qualifizierte Fachkräfte in die Provinz. Dabei geht es nicht nur um die Besetzung offener Stellen, sondern auch um frühzeitige Nachwuchsvorsorge für die älter werdende Belegschaft.

Einer Studie zufolge sieht jeder dritte Mittelständler im Mangel an Fachkräften ein Wachstumshindernis für sein Unternehmen. Nach den Be-

rechnungen des Fachkräftemonitors der baden-württembergischen IHKs belief sich der Fachkräftemangel in der Region Heilbronn-Franken im Jahre 2012 auf 15 000 Fachkräfte. Bis 2015 fehlen durchschnittlich weitere 12 000 pro Jahr, wie in der Ausgabe Okto-



ber 2012 des IHK-Magazins der „w.news“ nachzulesen war. Der limitierende Faktor für die Zukunft ist der Personalmangel. Hinzu kommt, dass die heutige Generation jüngerer Menschen mehr Eigeninteressen hat, die Ansprüche höher sind, das größere Freizeitangebot und die Großstadt locken. Für Mittelständler sind die Herausforderungen im „war of talents“ daher ungleich größer, haben sie doch gleich zwei Hürden zu nehmen. Nicht nur Provinz statt Metropole, auch David gegen Goliath. Große Unternehmen sind im Wettstreit um den Nachwuchs in der besseren Ausgangssituation. Sie verfügen meist über große Budgets, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu profilieren und nutzen ihr weitreichendes Image zur Rekrutierung neuer Mitarbeiter. Mittelständische Familienunternehmen sind aber alles andere als chancenlos. Vor allem dann, wenn sie ihr Profil als Arbeitgeber konsequent schärfen und deutlich herausstellen, was sie von Großunternehmen unterscheidet. Um Arbeitgeberattraktivität zu schaffen, bedarf es nicht unbedingt aufwendiger Werbekampagnen oder großen finanziellen Einsatz. Das zeigt auch meine ei-

gene Erfahrung. Manche Unternehmen sind sehr einfallsreich und haben pfiffige Konzepte entwickelt. Nicht nur um Fachkräfte zu finden, sondern auch um sie ans Unternehmen zu binden. Auch in anderen ländlichen Regionen sind die Probleme ähnlich und die Mittelständler entsprechend findig. Wie jenes Unternehmen im Schwarzwald, das für seine Pendler Autos kaufte und am Endbahnhof abstellte, damit die Mitarbeiter per Fahrgemeinschaft problemlos in den zehn Kilometer entfernten Firmenstandort kommen. Oder ein Kunststoffkomponentenhersteller in NRW, der

einen Hairdesign-Salon einrichtete, in den einmal pro Woche eine Friseurin kommt und den Mitarbeitern die Haare schneidet. Beides nur ein Stein im „Fühl-dich-wohl-Mosaik“, das Unternehmen für ihre Mitarbeiter bastelten. Aber: Es sind nicht immer die großen Dinge, die einen Betrieb attraktiv machen. Nutzen Sie das besondere Image, das Arbeitnehmer heute mit Familienunternehmen verbinden, stellen Sie selbstbewusst Ihre eigenen Stärken heraus, und machen Sie sich zur Arbeitgebermarke. Vor allem, machen Sie dieses Thema zur Chefsache. Ebenso wie eine weitere Auf-

gabe, die aus dem demografischen Wandel resultiert: Die verstärkte Gewinnung qualifizierter Frauen. Zwar ist „man“ sich dem Problem des Fachkräftemangels hier in der Region durchaus bewusst. Das große Potenzial weiblicher Arbeitskräfte wird dennoch weitestgehend nicht ausgeschöpft. ■ Werner Koch



Provokative Symbolik: Obwohl in der Region zahlreiche Spitzenunternehmen zu Hause sind, fördert die ländlich geprägte Struktur auch das Vorurteil von der rückständigen Provinz. Das macht es für die Firmen nicht einfach, Fachkräfte aus den Ballungsräumen zu gewinnen.

www.wernerkoch.de

Die nächste Folge der Reihe „Probleme des Mittelstandes“ beschäftigt sich mit dem Thema „Kind-Karriere-Dilemma – unsere Wachstumsbremse?“