

  

[Start](#) > [Wirtschaft](#) > [Unternehmen](#)

02.11.2016

Unternehmen, Deutschland

## Die Mär vom Fachkräftemangel

### Wie sich Unternehmen erfolgreich um Mitarbeiter bemühen

„Früher benötigten Mittelständler viel Kapital, um erfolgreich zu sein“, sagt Personal-Berater **Jörg Knoblauch**, „heute sind es die besten Mitarbeiter“. Doch unisono klagen IHKs und Branchenverbände über Fachkräftemangel. „Das Problem ist hausgemacht“, kontert **Markus Härlin** von der Hays AG.



Fotolia 50701566 S copyright

Knoblauch findet, mittelständische Unternehmen benötigen A-Mitarbeiter. Und zwar jede Menge davon. Denn sie sind die Mutmacher, die überdurchschnittlich engagiert und erfolgreich sind. Sie übertreffen die gesteckten Ziele. Sie sind die Ronaldos und Messis ihrer Branche, schießen für ihre Chefs die entscheidenden Tore und gewinnen jeden Vergleich.

In Larry Page hat Knoblauch einen prominenten Mitstreiter: „Wir sind aktuell 54.000 Mitarbeiter. Wenn es auch nur einem B-Mitarbeiter - einem Mitläufer - gelingen würde, in unser Unternehmen einzudringen, dann hätten wir uns einen Virus eingefangen, der nur ganz schwer wieder zu entfernen ist.“ Hat der Google-Chef keine anderen Sorgen? Seine Antwort: „Nein, denn damit verdiene ich mein Geld.“ Das Einstellen herausragender Mitarbeiter ist die wichtigste Aufgabe des Chefs, behauptet der schwäbische Unternehmer und Berater.

Doch was in der Theorie so simpel klingt, scheint an den aktuellen Begebenheiten zu scheitern. So sagt der Präsident der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK),

dass zwei Fünftel der Unternehmen bei der jüngsten Konjunkturumfrage den Fachkräftemangel als Geschäftsrisiko bezeichnen. Zudem gäbe es noch mehr als 40.000 offene Lehrstellen, so **Eric Schweitzer**. Das betreffe vor allem die KMUs.

„Der Markt hat sich gedreht“, so Knoblauch – je nach Branche und Region bereits seit vielen Jahren. Allein Arbeit zu geben, reiche längst nicht mehr aus, um alle Stellen zu besetzen. Firmen müssen sich profilieren, um die besten Mitarbeiter zu gewinnen. So ist Oberkochen landschaftlich wunderschön auf der Ostalb gelegen – weit und breit fehlt allerdings eine attraktive Großstadt. Nicht gerade eine Gegend, in die Ingenieure und IT-Spezialisten mit ihren Familien streben. Trotzdem gelingt es Carl Zeiss kontinuierlich Mitarbeiter zu gewinnen, weil sich das Unternehmen beispielsweise individuell um interessierte Studenten kümmert, indem es sie etwa zu Events über Fachthemen einlädt. Oder: Mitarbeiter diskutieren auf speziellen Internet-Plattformen über Probleme und Lösungen mit, um Kontakte zu potenziellen Mitarbeitern zu knüpfen, erzählt HR-Direktorin **Miriam Eichler**. Und schließlich werden den Partnern der Bewerber die Schokoladenseiten der Region gezeigt.

Nun ist Carl Zeiss ein bekannter Name. Aber das Unternehmen sorgt durch seine Innovationen eben auch dafür, dass dies so bleibt. Doch welcher Uniabsolvent kennt Easysoft? Der IT-Dienstleister hat sich auf Software für Seminarorganisation und Personalentwicklung spezialisiert. Die drei Geschäftsführer punkten bei Bewerbern unter anderem mit Work-Life-Blend. Wie in Bretten ist in dem Metzinger Neubau eine Kletterwand über vier Stockwerke eingebaut. Tischkicker und Slackline verstehen sich von selbst. Es gibt einen Raum für Power-Napping und auf der Dachterrasse haben die 60 Mitarbeiter bereits den ein oder anderen Erfolg gefeiert.

„Um kreativ zu arbeiten, benötigen die Mitarbeiter einen klaren Kopf“, sagt Easysoft-Chef **Andreas Nau**, „den holt man sich schneller durch Bewegung, Spaß und Erholung statt weiter verkrampft auf den Bildschirm zu stieren.“ Damit gewinnt das Unternehmen nicht nur Arbeitgeber-Preise, sondern vor allem jährlich etwa 15 neue Mitarbeiter. Und das in einer Branche von der der Branchenverband Bitcom sagt, dass sechs von zehn Unternehmen über Fachkräftemangel klagen und 43.000 Spezialisten fehlen.

„Das Problem ist hausgemacht“, findet **Markus Härlin**. Vor die Wahl gestellt, sich zwischen einer renommierten, aber doch schwerfälligen Branchengröße oder einem modernen, flachorganisierten Unternehmen zu entscheiden, gehen speziell die jungen IT-Spezialisten in vier von fünf Fällen lieber zu hippen Unternehmen, denen die Zukunft zu gehören scheint. Denn die alten Platzhirsche hängen nicht nur am kleingebundenen Krawattenknoten, sondern auch an ihrem drögen und schwerfälligen Image. Schnelle und einfache Lösungen fallen ihnen offensichtlich schwer. Entsprechend schwierig ist es für sie, gute Mitarbeiter zu gewinnen.

Der Frankfurter Bereichsleiter Strategic Customer Management schätzt, dass bestenfalls ein Viertel deutscher Unternehmen das Thema Employer Branding aktiv und ideenreich angeht. Ihm gefallen Lösungen wie von Zeiss Jena oder Easysoft. Schiltach im Schwarzwald ist auch nicht der Nabel der Welt. Aber **Hans Grohe** gelingt es zu vermitteln,

dass es ein innovatives Unternehmen mit spannenden Projekten ist, in dem Mitarbeiter etwas bewegen können. Dabei seien sanitärtechnische Produkte auf Anhieb nun auch nicht so interessant wie etwa Autos.

Unternehmen müssten sich den Bewerbern anpassen. Beispielsweise habe Berlin eine florierende Startup-Szene, die besonders erfolgreich bei 3D-Themen sei. Unternehmen wie die Deutsche Bahn benötigen dieses Know-how, um etwa Rüstzeiten zu reduzieren. Also bleibt Konzernen nichts anderes übrig, als derartige Startups zu unterstützen, denn in derartigen Unternehmensstrukturen arbeiten wollen die Gründer keinesfalls.

### INFOKASTEN

Um die besten Mitarbeiter geht es beim Zukunfts-Kongress Personal am Montag, 14. November in der Stuttgarter Filharmonie. Experten und Praktiker aus dem Mittelstand, wie Miriam Eichler oder Andreas Nau berichten, wie sie ihre Spitzenarbeiter finden und im Unternehmen halten.

[www.zukunfts-kongress-personal.de](http://www.zukunfts-kongress-personal.de)

---

## Weitere Artikel in dieser Kategorie

- [Sensoren steigern Einsatzzeit von Staplern](#) 21.10.2016
- [Wo der Mittelstand noch nicht vollends angekommen ist](#) 14.10.2016
- [Jedes zweite Unternehmen in Preiskrieg verwickelt](#) 13.10.2016
- [Wirtschaft muss sich besser auf den demografischen Wandel vorbereiten](#) 07.10.2016
- [Deutsche Kennzeichentechnik in der Karibik](#) 30.09.2016
- [Zukunftsorientierte Unternehmen stellen sich dem Strukturwandel](#) 29.09.2016
- [Kaiserliches Bürogebäude in bester Kölner Geschäftslage entsteht](#) 27.09.2016
- [„Junge Flüchtlinge brauchen unsere Hilfe“](#) 22.09.2016
- [Steuerfalle Mitarbeiterparkplatz](#) 16.09.2016



Drucken



Weiterleiten

0.0 von 0 Stimmen

## Kommentare



Schreiben Sie einen Kommentar

