

Fachkräfte für den Mittelstand. Unternehmerische Erfolgsrezepte.



Fachkräfte gesucht.

Die Erfolgsrezepte mittelständischer Unternehmen bei Personalsuche und -bindung.

Die Fachkräftelücke in Deutschland ist Realität. Vielen mittelständischen Unternehmen gelingt es nicht mehr, offene Stelle zeitnah neu zu besetzen. Die durchschnittliche Vakanzzeit ist auf 55 Tage gestiegen.

Der BVMW weist seit 2007 darauf hin, wie schwierig es für die Unternehmen geworden ist, geeignete Mitarbeiter zu finden. Mittlerweile reagiert auch die Politik, zum Beispiel indem die Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen vereinfacht wurde.

Aber Unternehmer jammern nicht lange, sondern suchen neue Lösungswege. In diesem Papier stellen wir Erfolgskonzepte vor, die in der Realität erprobt wurden.

Unseren Mitgliedern möchten wir auf diesem Weg die nötigen Instrumente in die Hand geben, um Wettbewerbsnachteile bei der Personalsuche gegenüber Großunternehmen ausgleichen zu können. Denn der Mittelstand ist mit seinen flachen Hierarchien und der großen Vielfalt ein attraktiver Arbeitgeber.

Stand: Juni 2011

Disclaimer: Die Inhalte dieser Broschüre beruhen auf Informationen der dargestellten Unternehmen. Der BVMW übernimmt für deren Richtigkeit keine Haftung.

Rezept 1

Arbeitnehmer an den Betrieb binden

Einfacher als neue Mitarbeiter zu suchen und anzulernen ist es, vorhandene Mitarbeiter und deren Know-How an das Unternehmen zu binden.

BEKO TECHNOLOGIES GMBH, Neuss

350 Mitarbeiter



BEKO entwickelt, fertigt und vertreibt weltweit Komponenten und Systeme für optimierte Druckluft- und Druckgastech-nik-Qualität. Unser Unternehmen trifft der Fachkräftemangel seit Jahren. Neben traditionellen Vergünstigungen für Mitarbeiter, bieten wir einen Mehrwert gegenüber Unternehmen, die ebenso um qualifizierte Mitarbeiter werben. Als ein wirtschaftlich gesundes und auf Wachstum ausgerichtete familiengeführte Unternehmen wollen wir neue Märkte erschließen und bieten somit beste Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung qualifizierter Mitarbeiter. Unser besonderes Augenmerk liegt hierbei auf der Verbindung von Familie und Beruf. So bieten wir bei steigenden Anforderungen in einer modernen Arbeitswelt verstärkt flexibel gestaltete Beschäftigungsmöglichkeiten.



Max Albrecht,
Geschäftsführung

Alkoma Maschinenbau e.K., Pirmasens (Rheinland-Pfalz)

12 Mitarbeiter

Wir sind Hersteller von Sondermaschinen für die Kunststoffprofilproduktion. Das Herstellungsverfahren nennt sich Extrusion. Dieser kontinuierliche Prozess kann nicht gestoppt werden, was das Konfektionieren von Profilen erschwert. Die Findung neuer Lösungskonzepte für unsere Maschinen, ist unsere tägliche Herausforderung. Wir bauen deshalb auf die Erfahrung unserer älteren Mitarbeiter. Sie haben das notwendige Know-How, sind zuverlässig, zeigen Interesse und Leistungsbereitschaft. Diese Einstellung färbt auch positiv auf die jüngeren Mitarbeiter ab, so dass wir davon profitieren. Wenn ein Bewerber über 55 ist, bedeutet das für mich kein Einstellungshemmnis, sondern ist ein Pluspunkt.

Weitere Beispiele:

Andere Unternehmen

- gewähren Betriebsrenten, langfristige Gewinnbeteiligungen oder Gruppenversicherungen
- entwickeln Wiedereinstiegskonzepte für Schwangere oder
- bieten Betriebskantinen und Gesundheitskurse an.

Rezept 2

Die Suche nach und der Umgang mit neuen Mitarbeitern

Im ersten Beschäftigungsmonat werden die Weichen gestellt.

juwi Holding AG, Wörrstadt

1.150 Mitarbeiter



Die Juwi ist ein schnellwachsendes Unternehmen im Bereich der regenerativen Energien. Wir haben zwar sehr viele Bewerbungen (2010 rund 18.000), dennoch ist es auf Grund des allgemeinen Booms in der Branche schwer, gutes und erfahrenes Personal zu finden. Deshalb setzen wir unter anderem auf eine interne Akademie, die jeder neue Mitarbeiter ein halbes Jahr während seiner Probezeit durchläuft. So können auch fachfremde Ingenieure das branchenspezifische Wissen schnell erlernen. Einen hohen Stellenwert bei den jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besitzen die Angebote zur Verbesserung der Work-Life-Balance (Fußballplatz, Beachvolleyballplatz, Fitnessraum etc). Das gilt insbesondere für die betriebseigene Kindertagesstätte. Ist der Nachwuchs gut aufgehoben, fühlen sich auch die Erwachsenen wohl und sind mit Eifer bei der Arbeit.

Domina Hotels, Bad Kreuznach

55 Mitarbeiter

Das Domina Hotel, Kurhaus & Conference Park in Bad Kreuznach gehört zu einer international tätigen, in Mailand ansässigen Hotelgruppe, deren Leitmotiv es ist, allen Gästen das Gefühl von italienischer Gastfreundlichkeit zu vermitteln. Wir bieten unseren Gästen Tagungs- und Kurleistungen sowie gehobene gastronomische Leistungen an. Um das hohe Niveau unserer Dienstleistungen sicherzustellen, benötigen wir hervorragend ausgebildete Mitarbeiter. Um unseren Bedarf an Fachkräften zu decken, setzen wir auch auf die Akquise von Mitarbeitern von ausländischen Fachschulen und eine enge Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit sowie gezielte Internetinserate. Darüber hinaus werben unsere Mitarbeiter selbst für unsere Domina Hotels als guten und zuverlässigen Arbeitgeber. Bei besonders wichtigen oder länger unbesetzten offenen Stellen sind wir in der Vertragsausgestaltung sehr flexibel oder verkürzen die Probezeit.



Thomas-W. Sante, Direktor



Andreas Dührer, Geschäftsführer

einsplus GmbH, Maintal (Hessen)

50 Mitarbeiter

Die einsplus GmbH führt im Auftrag von Kunden Entwicklungsprojekte mit eigenen Mitarbeitern durch, schwerpunktmäßig im Ingenieursbereich. Auch die Vermittlung von Nachwuchskräften in Festanstellung oder im Rahmen von Personalleasing gehört zu unserem Leistungsangebot. Unsere Spezialität und Kernkompetenz sehen wir in der Suche von Männern und Frauen mit Ingenieursabschluss in einem technisch- naturwissenschaftlichen Studiengang. Wir haben enge und tragfähige Kontakte zu den entsprechenden Hochschulen und FH's und können dort direkt potenzielle Kandidaten ansprechen. Außer dem aktiven Hochschulmarketing sprechen wir qualifizierte Bewerber über kommerzielle Jobportale und Social Communities (XING, Facebook u.a.) an. Eine neue Entwicklung ist, dass selbst bei Ingenieuren mit relativ kurzer Berufserfahrung das Mittel der anzeigengestützten Suche oft versagt.

Weitere Beispiele:

Viele kleine und mittlere Unternehmen stemmen sich dem Fachkräftemangel mit individuellen Rezepten entgegen. Zum Beispiel

- unterstützen sie bei der Wohnungssuche oder Umzügen und bieten Personalwohnungen,
- stellen Dienstfahrzeuge oder Fahrdienst bei Führerscheinverlust bereit,
- ermöglichen flexible Arbeitszeiten,
- gewähren Sonderurlaub in besonderen Situationen,
- richten eigene Betreuungseinrichtungen für Kinder ein,
- organisieren Weiterbildung, auch für geringqualifizierte Mitarbeiter oder
- werben gezielter um Mitarbeiter aus dem Ausland.

Rezept 3

Selbst ausbilden

Der Mittelstand stellt 80% aller Ausbildungsplätze. Die Vielfalt zeigt sich auch bei Konzepten rund um die Ausbildung.

MSP Druck und Medien, Mudersbach

123 Mitarbeiter

Wir bilden selbst aus in allen für unseren Betrieb relevanten Bereichen, so ziehen wir unsere Führungskräfte selbst heran. Die Ausbildung erfolgt parallel zum Studium. Um unseren Fachkräftebedarf auch in Zukunft sichern zu können, setzen wir so früh wie möglich an und arbeiten verstärkt mit Schulen zusammen.



Königssee Implantate GmbH, Allendorf (Thüringen)

150 Mitarbeiter

Königssee Implantate GmbH ist ein weltweit tätiger Hersteller von Medizinprodukt-Erzeugnissen. Um den Qualitätserwartungen, die mit dem Siegel „Made in Germany“ verbunden werden, gerecht zu werden, konzentriert sich unsere Fertigung und Entwicklung am Standort Thüringen. Die hohe Qualität unserer Produkte stellt ebenso hohe Anforderungen an die Fertigkeiten unserer Mitarbeiter. Zur Nachwuchsgewinnung haben wir im Jahr 2010 ein eigenes Ausbildungszentrum eröffnet. Ein spannendes Ausbildungskonzept im gewerblichen und kaufmännischen Bereich lockt jährlich junge Menschen nach Königssee. Mit Hilfe langjähriger Kooperationen versuchen wir langfristig gute Kandidaten für die zur Verfügung stehenden Ausbildungsstellen zu finden. Dazu gehört auch der jährlich stattfindende Girl's Day. So können wir sicherstellen, dass wir auch in Zukunft auf hervorragend qualifizierte Mitarbeiter zurückgreifen können.



Fuhrländer AG, Liebenscheid

700 Mitarbeiter

Wir haben in den letzten Jahren konsequent in die Ausbildung unseres Nachwuchses investiert. So sind von 700 Mitarbeitern heute 170 Azubis. Weil für den Bau von Windanlagen spezielle Kenntnisse erforderlich sind und wir so eine sehr spezialisierte Ausbildung im Bereich IT, Mechatroniker, Metallbau anbieten, liegt unsere Übernahmequote nach der Ausbildung bei 100 Prozent. Und trotzdem reicht das nicht, um unseren Fachkräftebedarf zu decken. In den letzten 15 Jahren hat sich die Größe des Unternehmens versiebzigfacht und wir wachsen weiter, so dass wir zusätzliche Fachkräfte einstellen müssen. Auch diese erhalten eine spezialisierte Zusatzausbildung.



Roland Ruegenberg GmbH, Bad Sobernheim

7 Mitarbeiter

Die Roland Ruegenberg GmbH ist als Ingenieurbüro die erste Adresse für innovative Entwicklungsleistungen. Dem Fachkräftemangel treten wir auf mehreren Ebenen entgegen. Im Bereich der normalen Entwicklungstätigkeiten bieten wir Ingenieurleistungen aus Niedrigpreis-Ländern an. Dabei besteht unsere Leistung darin, eine gute Kommunikation und hervorragende Produktqualität der gelieferten Ingenieursleistung sicher zu stellen. Was eigenen Nachwuchs betrifft, wurden wir auch aktiv: Seit diesem Jahr haben wir erstmals einen Ausbildungsplatz zum technischen Produktdesigner besetzen können. Da der Auszubildende bereits ein Fachabitur vorweisen kann, habe ich ihn auf die Möglichkeit eines späteren dualen Studiums hingewiesen, was wir anbieten würden.



Roland Ruegenberg,
Geschäftsführer

Rezept 4

Kooperationen und Initiativen

Auf regionaler Ebene engagieren sich viele Unternehmerinnen und Unternehmer.

Matthias Wetzel Industriebeschriftungen GmbH, Jena (Thüringen)

40 Mitarbeiter

Unser Unternehmen bietet seinen Kunden ein breites Spektrum an Leistungen auf dem Gebiet der industriellen Oberflächenbearbeitung. Gemeinsam mit unseren Kunden entwickeln wir Lösungen und Produkte, die ihren und unseren hohen Qualitätsanforderungen entsprechen.

Zur Gewinnung von qualifizierten Nachwuchskräften veranstalten wir regelmäßig Seminare an den Schulen der Region. Auf diesem Weg gelingt es uns, die Anforderungen der Wirtschaft an die Auszubildenden zu vermitteln und Schülerinnen und Schüler bzw. Absolventen für uns und die Region zu begeistern.



Dresdner Industrietage – Der Mittelstand lädt ein



Die Industrietage finden in Zusammenarbeit mit mehreren Universitäten, Hochschulen, Berufsakademien und Gymnasien statt. Auch das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, die Landeshauptstadt Dresden und diverse Forschungseinrichtungen engagieren sich dafür. 2002 als Pilotprojekt begonnen, führt der Arbeitskreis Industrierrat im BVMW die Industrietage inzwischen zum 10. Mal durch. Die bisherigen Industrietage wurden von über 2.500 Studenten, Absolventen, Gymnasiasten und weiteren Nachwuchskräften für ihre Berufsplanung genutzt.

AGZ Rügen

Auf der Insel Rügen ist es gelungen, einen branchenübergreifenden Unternehmerzusammenschluss zu etablieren. Der AGZ Rügen vereint die Call-Center und die Tourismusbranche. Dabei stellt der Arbeitgeberzusammenschluss Mitarbeiter ein und bietet seinen Mitgliedern ein professionelles Personalmanagement und den flexiblen Einsatz von Personal.



Die Unternehmen teilen sich auf diesem Weg Fachkräfte für sehr spezialisierte oder saisonale Tätigkeiten, die sie allein nicht auslasten könnten. Unsere Mitgliedsunternehmen profitieren von der langfristigen Bindung von Fachkräften, ihre Angestellten von der verbesserten Beschäftigungssituation.

DPFA-Schulen gemeinnützige GmbH, Chemnitz

500 Mitarbeiter

Die DPFA-Schulen gemeinnützige GmbH ist Mitglied im BVMW Regionalverbund Chemnitz. Als privater Bildungsträger mit mehreren Standorten in Sachsen haben wir uns die Aufgabe gestellt, die Ausbildung zum Techniker in unserer Region verstärkt zu kommunizieren. Diese wichtige Aufstiegsfortbildung ist für viele mittelständische Unternehmen noch kein Bestandteil ihres Bildungsplans für Mitarbeiter zur Fachkräftesicherung. Mit dieser Aufstiegsfortbildung können die Unternehmen ihren qualifizierten Facharbeitern eine berufliche Perspektive geben und somit die soziale Bindung an das Unternehmen verstärken. Weiterhin eröffnet sich für viele junge Leute eine Möglichkeit, sich mit dieser Ausbildung für einen hochwertigen Arbeitsplatz – auch mit Leitungsfunktion – in unserer Region zu bewerben. Im Jahr 2009 ergriffen wir die Initiative, die Leistungen der Technikerabsolventen mit einem Preis zu würdigen. Gemeinsam mit dem BVMW Regionalverbund Chemnitz, der Initiative Südwestsachsen e. V. und der Wirtschaftsförderung Erzgebirge GmbH konnten wir 2010 den Technikerpreis in drei Fachrichtungen erstmalig vergeben.



Weitere Beispiele:

Andere Unternehmen gehen Schulpartnerschaften ein oder arbeiten mit Studenten bei praxisrelevanten Fragestellungen für Bachelor- oder Master-Arbeiten zusammen. Guten Erfahrungen haben auch mittelständische Unternehmen gesammelt, die

- Schulpartnerschaften eingehen und ausbauen,
- an regionalen Arbeitskreisen für Personalverantwortliche teilnehmen,
- Initiativen zur gezielten Unterstützung benachteiligter Kinder fördern,
- aktiv an regionalen an Personal-Messen teilnehmen und
- den Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmerinnen und Unternehmern im BVMW suchen.

Der BVMW. Die Stimme des Mittelstands.

BVMW - Bundesverband mittelständische Wirtschaft Unternehmerverband Deutschlands e.V.
Bundesgeschäftsstelle Berlin ▪ Mosse Palais ▪ Leipziger Platz 15 ▪ 10117 Berlin
Telefon: + 49 (30) 533206-0 ▪ Telefax: + 49 (30) 533206-50 ▪ politik@bvmw.de ▪ www.bvmw.de