



DER STEMMER

Der deutsche Mittelstand: Was er ist, wen er braucht und was er so zu bieten hat

Wenn es um den Mittelstand geht, dann kommt zwangsläufig der Ausdruck »Motor der deutschen Wirtschaft«. Und dieser schnurrt selbst dann, wenn es in unseren Nachbarländern nicht so rund läuft. Wenn im Ausland von »The German Mittelstand« die Rede ist, weiß mittlerweile jeder, was damit gemeint ist – auch wenn sich eine Kategorisierung äußerst schwierig gestaltet, denn weder gibt es gesetzliche noch allgemeingültige Definitionen, was ihn so direkt ausmacht. Hier kann das Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM) weiterhelfen. Auf der Homepage ist zu lesen, dass zu den kleinen Unternehmen diejenigen zählen, die bis zu neun Beschäftigte haben und weniger als eine Million Euro jährlich umsetzen, während mittlere Unternehmen nicht mehr als 499 Angestellte haben und unter 50 Millionen Euro Jahresumsatz bleiben. Dem gegenüber steht die Definition der Europäischen Kommission: Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von bis 50 Millionen Euro oder einer Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Millionen Euro gelten als mittlere Unternehmen. Für die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) hingegen gehören die Unternehmen, die einen maximalen Jahresumsatz von 500 Millionen Euro erwirtschaften, zum Mittelstand.

Innerhalb welcher Zahlengrenzen der Mittelstand nun auch angesiedelt sein mag – fest steht jedenfalls, dass mittelständische Unternehmen 2010 rund zwei Billionen Euro Gesamtumsatz erwirtschaftet haben – die 30 DAX-Unternehmen brachten es auf 1,14 Billionen Euro – und über 15 Millionen Arbeitnehmer beschäftigen. Um es noch etwas deutlicher zu formulieren: Rund 99,6 Prozent der 3,7 Millionen deutschen Firmen sind kleine und mittelständische Firmen – mit Ausnahme der Unternehmen mit weniger als 17.500 Euro Umsatz. Auch der Blick über unsere Landesgrenzen hinaus zeigt: Der deutsche Mittelstand ist europaweit am innovativsten: 2010 floss jeder siebte Euro in Forschung und Entwicklung. Wenngleich die Fakten hiermit schon mal geklärt wären, so richtig greifbar ist dieser Mittelstand trotzdem noch

immer nicht. Wer macht denn nun direkt dieses große Ganze aus und was haben diese, was die ganz Großen nicht haben? »Allem voran viele Vorteile«, lautet eine der Antworten. Wo diese konkret liegen, kann unter anderem Juliane Finke aufzählen: »Mitarbeiter, die aus Konzernen zu uns kamen, schätzen die Möglichkeit, Veränderungsprozesse direkt anzustoßen und die Umsetzung mitzuerleben. Im Mittelstand sind die Bürokratiebarrieren geringer und Entscheidungen werden aufgrund der flachen Hierarchie schneller gefasst.« Die Personalleiterin bei EOS, einem Technologie- und Marktführer für konstruktionsgetriebene integrierte e-Manufacturing-Lösungen im Bereich der additiven Fertigung, führt weiter aus, dass das Management greifbarer sei und es durchaus möglich sei, dass deren Vertreter in der Kantine mit am Tisch sitzen. Außerdem böten sich viele Chancen, Verantwortung zu übernehmen und sich aktiv in ein breites Feld an Themen einzubringen – anders als bei Konzernen, bei denen sich einzelne Abteilungen stärker auf kleinere Teilabschnitte eines Prozesses fokussieren, weswegen die Gesamteinordnung des eigenen Wirkens in die Unternehmensprozesse gleichzeitig abstrakter ist.

Peter Ballweg, Executive Vice President Human Resources bei WIKA, einem weltweit führendem Unternehmen für Druck-, Temperatur- und Füllstandstechnik, kann hier nur zustimmen: »Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit, schnell Verantwortung zu übernehmen. Sie betreuen Prozesse und Projekte ganzheitlich. Somit ist tägliche Abwechslung und langfristiger Erfolg garantiert. Hinzu kommt, dass in mittelständischen Unternehmen Mitarbeiter und ihre Leistung schneller sichtbar werden als in Konzernen.« Das sieht Stefanie Willmann, Leitung Aus- und Weiterbildung bei Geze, einem weltweit führenden Anbieter von Systemen für die Tür-, Fenster- und Sicherheitstechnik, ähnlich: »Im Gegensatz zu einem Konzern haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, die Entwicklung eines Produktes von der ersten Idee bis zur Serienreife zu begleiten. Innerhalb des Entwicklungsprozesses eines Produktes können sie weit

2012 hatten neun Prozent der mittelständischen Unternehmen zwischen fünf und neun Beschäftigte, zwei Prozent der Mittelständler beschäftigten 50 und mehr Mitarbeiter (Quelle: Statista) /// Ein Viertel der Ingenieure in mittelständischen Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern verdient weniger als 36.840 Euro brutto jährlich, das obere Quartil darf mit rund 45.890 Euro Brutto-Jahresgehalt rechnen. (Quelle: www.personalmarkt.de) /// Insbesondere steigende Energiekosten und Bürokratie machen vielen Mittelständlern zu schaffen. /// Insbesondere der Metall-, Maschinen- und Automobilbau haben mit dem Fachkräftemangel zu kämpfen. /// In jedem fünften deutschen mittelständischen Unternehmen hat eine Frau eine leitende Position inne, in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei rund 8,3 Prozent. (Quelle: www.mittelstandsverbund.de) /// Bayern und Baden-Württemberg sind die traditionell stärksten Mittelstandsstandorte.



»Eine Tätigkeit im Mittelstand ist der perfekte Einstieg für Menschen, die etwas bewegen wollen, eine werteorientierte und familiäre Unternehmenskultur schätzen und sich für ein breites Aufgabengebiet begeistern sowie Mut zum Entscheiden besitzen.«

Juliane Finke, Personalleiterin, EOS GmbH

mehr als Detailaufgaben ausführen und schon sehr früh Verantwortung übernehmen.« Werner Neumüller, Geschäftsführer der Neumüller Ingenieurbüro GmbH, spricht noch einen weiteren Aspekt an: »Mittelständische Unternehmen sind geprägt von Nachhaltigkeit in ihren Entscheidungen. Die Unternehmen und ihre Familien müssen meist auch noch nach Jahren und Jahrzehnten mit beziehungsweise von ihren unternehmerischen Entscheidungen leben.« Daher sei es wichtig, eine Arbeitsweise zu führen, welche langfristig und möglichst generationenübergreifend ist. »Grundlage hierfür ist ein vernünftiger Umgang mit Ressourcen und das Engagement im gesellschaftlichen, ökologischen und sozialen Bereich«, führt Neumüller weiter aus.

Die Vorteile lassen sich beliebig weiterführen: familiäres Betriebsklima, kurze Entscheidungswege, der ausdrückliche Wunsch nach eigenen Ideen, interessante Aufstiegsmöglichkeiten, langfristiges Denken statt kurzfristiger Rendite sowie Nachhaltigkeit und eine Menschen-statt-Nummern-Mentalität. Et voilà – somit sehen auch die Vorurteile, die über den Mittelstand kursieren, alt aus. Denn angeblich soll es dort bieder zugehen, wie Michael Scheler, Leiter der Personalentwicklung bei Kaeser Kompressoren, ein typisches Klischee zitiert. »Dass Karrieren nur in Konzernen und nicht im Mittelstand möglich sind«, sei ein anderes, so Roman Roß, Personalreferent bei Mennokes, einem führenden Hersteller von genormten elektrischen Steckvorrichtungen. Mittelstand sei gleich mittelmäßig, beschreibt Neumüller ein weiteres gängiges Vorurteil: »Diese falschen Bilder tragen kaum zur Attraktivität der Unternehmen bei. Tatsächlich hat sich der Mittelstand aber zu einer idealen Karrieresprungmöglichkeit gewandelt.« Außerdem würden viele die Chancen und Möglichkeiten im Mittelstand unterschätzen – dabei werden Leistung, Motivation und Einsatzbereitschaft schnell honoriert. Hinzu kommt, dass immer noch viele glauben, der Mittelstand sei nur national tätig und biete keine Entwicklungsmöglichkeiten, ergänzt Juliane Finke von EOS: »Dabei ist unser Unternehmen – wie viele Mittelständler – weltweit aufgestellt und arbeitet tagtäglich mit internationalen Kunden zusammen.« Willmann von Geze erklärt weiter, dass diejenigen, die bei »Karriere« nicht nur die Zahl der Beförderungen und überschrittenen Ebenen im Kopf habe, aufgrund der flachen Strukturen, geringeren Hierarchie-Ebenen und dem damit verbundenen Umfang an Verantwortung im Mittelstand meist schneller und weiter die Karriereleiter erklimmen können.

Viele Arbeitnehmer – 2011 waren dies insgesamt 26,45 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte – profitieren bereits von diesen Vorteilen und -zügen. Gerne dürften es mehr sein. Ja, dieser Fachkräftemangel. Er klettert und flüchtet durch alle Unternehmensgrößen. Laut Mittelstandsbarometer von EY (früher Ernst & Young) gaben drei Viertel der befragten 700 Unternehmen an, dass sie Probleme hätten, ausreichend geeignete Mitarbeiter zu finden. Nun mögen 700 Unternehmen im Vergleich zu rund 3,68 Millionen vielleicht nicht die Realität präsentieren, aber der Grundtenor lautet dennoch: Über kurz oder lang wird's knapp. Roman Roß von Mennokes klingt zwar noch zuversichtlich, indem er sagt, dass sie sich noch in der glücklichen Lage befinden, ausreichend viele und vor allem qualitativ gute Bewerbungen zu erhalten, aber auch sie würden die ersten Anzeichen spüren. Auch Michael Scheler von Kaeser Kompressoren erklärt, dass sie den Fachkräftemangel

gel aufgrund der intensiven Ausbildungsbemühungen im Rahmen der Erstausbildung und dem Dualen Studium sowie den guten Kontakten zu den regionalen Hochschulen nicht so stark spüren als manch anderes Unternehmen. »Allenfalls die Besetzung von Spezialpositionen im technischen oder elektrotechnischen Bereich bereitet uns Probleme«, erklärt der 49-Jährige. WKA spürt den Fachkräftemangel derzeit ebenfalls nur marginal, denn mittels interner Ausbildungskonzepte hat sich das Unternehmen in den vergangenen Jahrzehnten bereits gut vorbereitet. Dem kann Willmann von Geze nur zustimmen: »Die Traineeprogramme haben sich zur Heranbildung des Fach- und Führungskräfte nachwuchses bestens bewährt und werden kontinuierlich weiterentwickelt.« Auch KWS baut seine Aktivitäten im Talentmanagement weiter aus, aber leider würde dies nicht ausreichen, wie Claudia Bölder bedauert. Um Mitarbeiter zu halten oder zu gewinnen, legen sich die Unternehmen ziemlich ins Zeug: Geze bietet herausfordernde Projekte in allen Unternehmensbereichen, Aufenthalte in den internationalen Tochtergesellschaften, einen engen Kontakt zur Geschäftsleitung und kontinuierliche Leistungsbeurteilungen sowie zusätzliche spezifische Weiterbildungsmaßnahmen. Bei Neumüller Ingenieurbüro liegt der Fokus darauf, Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Erhalt der Gesundheit und die Motivation des einzelnen fördern, sich für das Unternehmen langfristig zu engagieren. KWS verfolgt ebenfalls mehrdimensionale Ansatzpunkte: »Wir sprechen intensiv die potenziellen Mitarbeiter aller Karrierestufen an – vom Studenten bis zum Senior Professional«, erläutert Bölder von KWS. Bei Kaeser Kompressoren bekommen gute Absolventen der Ausbildungsgänge die Möglichkeit, ein Duales Studium zu absolvieren. Hinzu kommen ein interessantes Angebot an Praktikumsplätzen und an unterschiedlichen Themen für Abschlussarbeiten, Betriebsbesichtigungen, Stipendien und eine enge Zusammenarbeit mit Hochschulen.

Kooperationen mit Schulen, Fachhochschulen oder Universitäten stellen für viele Unternehmen aus dem Mittelstand eine sehr gute Plattform dar, sich zu präsentieren und auf sich aufmerksam zu machen. Vor allem letzterer Punkt ist von großer Wichtigkeit, denn – die gute Nachricht zuerst: Viele Hochschulabsolventen können sich laut »Mittelstandsblog« vorstellen, bei einem Mittelständler zu arbeiten, allerdings hapert's seitens der Unternehmen noch am Bekanntheitsgrad. Dies zeigt eine Umfrage sehr deutlich, bei der 90 Prozent der Nachwuchskräfte keine drei für sie attraktiven mittelständischen Arbeitgeber nennen konnten.

Dies bedeutet, dass der Mittelstand noch lauter »Hallo, hier bin ich!« rufen muss – und dies mehrsprachig. Solide Fremdsprachenkenntnisse sind demnach für alle Interessierten, die nach einer Tätigkeit im Ausland schielen, ein Muss – ebenso Reisebereitschaft. Von Vorteil sind auch – wenig überraschend – ein guter Studienabschluss und praktische Erfahrungen. Noch was? Begeisterung für den Beruf wünscht sich Roman Roß von Mennokes von neuen Mitarbeitern – genauso wie Interesse an neuen Technologien, Einsatzbereitschaft und Teamfähigkeit. Michael Scheler von Kaeser Kompressoren erklärt, dass für eine Tätigkeit in der Entwicklung Teamorientierung, Einsatzfreude und strukturiertes sowie konzeptionelles Denken gewünscht sei.

Ingenieurstudenten und -absolventen, die über diese Fähigkeiten verfügen, können sehr rosigen Zeiten entgegenblicken: Laut der Studie »Mittelstand im Mittelpunkt« der DZ Bank planen 34 Prozent der befragten Unternehmen, ihre Mitarbeiterzahl in 2014 zu erhöhen. Allerdings trifft dies nicht auf die kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern zu. Diese zeigten sich etwas verhalten, was Neueinstellungen angeht. Allerdings ist das Jahr auch noch sehr jung und frisch. Alles in allem bleibt, sich einem hoffnungsfrohen Zitat der Studie anzuschließen: »Der Mittelstand dürfte sich einmal mehr als Triebfeder für den Arbeitsmarkt in Deutschland erweisen.« ■ ee

Neumüller®
Unternehmensgruppe



Mehr als 300 offene Stellen,
jetzt bewerben unter:

www.neumueller.org

Ausgezeichnetes Personal ist keine Glückssache.



Die Neumüller Unternehmensgruppe arbeitet seit über 10 Jahren als Partner der Industrie im Bereich der Rekrutierungsunterstützung mit aktuell ca. 350 Mitarbeitern (m/w) - davon etwa 180 Ingenieure und Naturwissenschaftler (je m/w).

Neumüller ist vor allem engagiert im Umfeld der Entwicklung und Produktion von Elektronik, Engineering von Kraftwerken und der Automatisierungstechnik.

Starten Sie mit uns Ihre Karriere als:

- **Dipl.-Ing. Elektro-/ Nachrichtentechnik (m/w)**
HW-, SW- und Matlab-Entwicklung im Hybridbereich
- **Dipl.-Ing. Verfahrenstechnik (m/w)**
Pharmazie, Kraftwerk und Galvanik
- **Personaldisponent (m/w)**
im technischen und kaufmännischen Bereich

Für Rückfragen oder zusätzliche Informationen stehen wir Ihnen gerne unter der Telefonnummer 0911 / 580 669-0 zur Verfügung.

Wir freuen uns auf Ihren Anruf.

Neumüller Unternehmensgruppe
Neumeyerstraße 46 • 90411 Nürnberg • Tel.: 0911 / 580 669-0
kontakt@neumueller.org • www.neumueller.org



INSERENTENVERZEICHNIS 04.2014

Mit dem QR-Code wirst du direkt verlinkt zum jeweiligen Unternehmensprofil im CAREER-CENTER auf www.audimax.de



DB Mobility Logistics AG

→ www.deutschebahn.com/karriere

Branche: Transport- und Mobilitätsunternehmen

Produkte/Dienstleistungen: Personenverkehr, Transport und Logistik von Gütern, Infrastrukturplanung, Bauleistungen (Planung, Neubau und Sanierung), Systemtechnik Rad-Schiene, Betriebsplanung und -durchführung, Bahnhofsmanagement, Fahrzeugstrategie, Fahrzeuginstandhaltung, Immobilien und Gebäudemanagement, Telekommunikation, IT



Siehe Anzeige Seite 29



DLR Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt

Linder Höhe, 51147 Köln
→ www.DLR.de

Kontakt: Bei Fragen zu konkreten Stellenangeboten aus dem Jobportal www.DLR.de/jobs wenden Sie sich bitte an die in den Ausschreibungen genannten Ansprechpartnerinnen.

Branche: Forschung
Produkte/Dienstleistungen: Das DLR ist die führende und richtungsweisende öffentliche Forschungseinrichtung in Europa für seine Forschungsbereiche Luftfahrt, Raumfahrt, Verkehr und Energie. Es ist die gestaltende Kraft für die europäische Raumfahrt in seiner Funktion als Raumfahrt-Agentur und die Dachorganisation für die wirkungsvollsten und effizientesten Projektträger.



Siehe Anzeige Seite 41



E.on

E.ON-Platz 1
40479 Düsseldorf
→ www.eon-karriere.com

Kontakt: Aktuelle Kontaktdaten der Ansprechpartner aller E.on-Gesellschaften finden Sie im Internet.

Branche: Energie
Produkte/Dienstleistungen: E.on ist weltweit eines der größten privaten Strom- und Gasunternehmen. Als ein klar fokussiertes Unternehmen mit führenden Marktpositionen in den Kerngeschäftsfeldern Strom und Gas und fast 30 Millionen Kunden sind wir präsent in mehr als 30 Ländern. Wir sind aktiv entlang der kompletten Wertschöpfungskette.

Siehe Anzeige Seite 11



ESG Elektro-niksystem- und Logistik-GmbH

Livry-Gargan-Straße 6
82256 Fürstfeldbruck
→ www.esg.de

Kontakt: Claudia Sommer (Automotive)
Fon: 089-9216-2070
David Graf (Luftfahrt/militärischer Bereich)
Fon: 089-92162898

Branche: Elektronik- und IT-Systeme für Militär, Behörden und Unternehmen

Produkte/Dienstleistungen: Kundenspezifische Lösungen im Umfeld komplexer IT- und Elektroniksysteme. ESG ist für Kunden aus dem zivilen, behördlichen und militärischen Bereich tätig.

Siehe Anzeige Seite 35



EY

Mittlerer Pfad 15
70499 Stuttgart
→ www.de.ey.com/karriere

Kontakt: Employer Branding & Recruitment/Human Resources GSA
Fon: 06196-99610005
karriere@de.ey.com

Branche: Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung sowie Advisory Services
Produkte/Dienstleistungen: EY ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Transaktionsberatung sowie Advisory Services. Rund 7.400 Mitarbeiter an 22 Standorten deutschlandweit.



Siehe Anzeige Seite 69



Ferchau Engineering GmbH

Steinmüllerallee 2
51643 Gummersbach
→ www.ferchau.de

Kontakt: Alexa Wigger
Fon: 02261-3006-120
bewerber@ferchau.de

Branche: Engineering-Dienstleistungen (entwickeln, konstruieren, dokumentieren, projektieren, programmieren und berechnen)
Produkte/Dienstleistungen: Die FERCHAU Engineering GmbH ist bundesweit mit über 60 Niederlassungen und Standorten Deutschlands Nummer 1 für Engineering.

Siehe Anzeige Seite 17



Karl Storz GmbH & Co. KG

Mittelstr. 8
78532 Tuttlingen
→ www.karlstorz.com

Kontakt: Patrick Dury
Fon: 07461-708-8297
Patrick.Dury@karlstorz.com

Branche: Medizintechnik
Produkte/Dienstleistungen: Wir sind ein international führender Hersteller von hochwertigen Spezialprodukten der Medizintechnik. An unserem Hauptsitz in Tuttlingen sowie in mehreren Produktionsstätten, Vertriebs- und Servicegesellschaften beschäftigen wir weltweit in 38 Ländern mehr als 6.400 Mitarbeiter.

Siehe Anzeige Seite 23



Liebherr-Aerospace Lindenberg GmbH

Pfänderstr. 50-52
88161 Lindenberg
→ www.liebherr.com/Jobs

Kontakt: Tanja Egger
Fon: 08381 46 5911

Branche: Luftfahrt-ausrüstungen
Produkte/Dienstleistungen: Die Liebherr-Aerospace Lindenberg GmbH gehört zur Sparte Aerospace und Verkehrstechnik der Firmengruppe Liebherr. Sie ist einer der führenden Ausrüster für Flugzeuge. Mit technisch hochstehenden Produkten aus den Bereichen Flugsteuerung / Betätigungssysteme und Fahrwerke beliefert Liebherr-Aerospace weltweit nahezu alle namhaften Flugzeughersteller.

Siehe Anzeige Seite 39



Neumüller Ingenieurbüro GmbH

Neumeyerstraße 46
90411 Nürnberg
→ www.neumueller.org

Kontakt: Ansprechpartner für Karrierefragen: Jacqueline Fey:
jf@neumueller.org

Branche: Ingenieur- und Personaldienstleistungen, Elektronikentwicklung
Produkte/Dienstleistungen: Die Neumüller Ingenieurbüro GmbH ist Partner der Industrie im Umfeld der Ingenieurdienstleistung, v.a. in den Branchen Luft- und Raumfahrttechnik, Kraftwerkstechnik, Anlagenbau, Automobiltechnik/ Elektronik, Medizintechnik und Informatik.

Siehe Anzeige Seite 47