

Karriere im Mittelstand

Der Arbeitsmarkt bei kleinen und mittleren Unternehmen ist wenig transparent. So helfen soziale Netzwerke und Bewertungsportale bei der Jobsuche



Foto: Getty

Gemeinsamkeit ist im Mittelstand nicht nur eine Floskel: Der Zusammenhalt wie in einer Familie steht im Vordergrund

Wer sich für den Berufsweg bei einem wenig bekannten Mittelständler interessiert, braucht sich nicht nur auf die Homepage der Firma zu verlassen - oder die Bewerber-Broschüre. "Fragen Sie in Ihrem sozialen Netzwerk nach", fordert Heike Bruch zur aktiven Informationssuche auf. Über Freundesfreunde im Netz lässt sich immer jemand finden, der etwas weiß über Unternehmen wie Dorma, Trigema oder Brainnet. "Die Plattformen Facebook, Studi-VZ oder Xing sind hervorragende Quellen, um mehr über Arbeitsalltag und Jobchancen zu erfahren", sagt Personalexpertin Bruch, die an der Universität St. Gallen Professorin für Betriebswirtschaft ist.

Eine Anfrage etwa im Facebook-Freundesnetz könne innerhalb von wenigen Tagen 50 bis 100 Antworten bringen. Eine Suchmethode wie diese schafft Klarheit über einen wenig transparenten Arbeitsmarkt - denn viele Mittelständler lassen sich weder an der Hochschule blicken, noch sind sie auf den üblichen Rekrutierungsmessen wie dem Absolventenkongress anzutreffen. Die Informationslücke über Arbeitgeber im Mittelstand füllt auch ein Portal im Internet, das unter www.kununu.com erreichbar ist. "Hier können Interessierte nachlesen, wie Mitarbeiter ihre Firma bewerten", sagte der Management-Trainer Josef Buschbacher auf einer Konferenz für Personalmanager in Wiesbaden. 42 000 Bewertungen wurden hier bereits abgegeben, auch über viele kleinere und mittlere Arbeitgeber lässt sich hier einiges in Erfahrung bringen.

Wettbewerbe als Informationsquelle

Wer an einer Auswahl besonders geeigneter Arbeitgeber interessiert ist, kann den Wettbewerb Top Job als Informationsquelle nutzen. Hunderte von Unternehmen stellen sich hier der Bewertung durch eine neutrale Jury, 71 davon wurden Ende Januar mit dem Gütesiegel "Top-Job" ausgezeichnet. "Wir bewerten Führungsqualität, Perspektiven für Mitarbeiter, Familienorientierung und Chancen für internes Unternehmertum", zählt Joachim

Schuble, Veranstalter des Wettbewerbs und Geschäftsführer des Benchmarking-Dienstleisters Compamedia, einige der Bewertungskriterien auf. Besonders wichtig aus Bewerbersicht: Auch das Urteil der Mitarbeiter über ihre Firma geht in die Noten ein, die am Ende über die Vergabe des Gütesiegels entscheiden.

Was die besten Firmen tun, sollte aus der Sicht des Bewerbers die Messlatte sein, mit der ein Job-Angebot bewertet wird. Beispiel Sicherheit des Arbeitsplatzes: "Das Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist durch gegenseitige Loyalität gekennzeichnet", sagt Bruch. Gute Unternehmen hielten auch in Krisenzeiten zu ihren Mitarbeitern. "Wenn es hart auf hart kommt, wird erst einmal Urlaub abgebummelt, es werden Überstunden abgebaut und es wird gemeinsam über Gehaltsverzicht nachgedacht."

Ein Beispiel für diese starke Bindung liefert die Firma Zeitlauf, eines der Top Job-Unternehmen. In dem Familienbetrieb mit 220 Mitarbeitern gilt die Devise "Leben vor Profit". Das wirkt sich auch auf die Berufswege aus. "Wer will, kann hier lebenslang Karriere machen", sagt Geschäftsführer Thomas Horz. Auch Wilfried Kroppens Berufsweg zeigt, dass das Konzept "Treue" bei den guten Mittelständlern noch existiert. Vor 43 Jahren stieg er bei Aker Wirth, einem Spezialmaschinenbauer mit Sitz in Erkelenz, ein. Er arbeitete sich vom Betriebsschlosser zum Geschäftsführer nach oben. "90 Prozent unserer Mitarbeiter sind schon sehr lange dabei", sagt Kroppen, "sie sind dem Unternehmen emotional verbunden."

Gemeinsamkeit ist bei vielen gut geführten Mittelständlern nicht nur eine Floskel. "Wir haben eine familiäre Höchstleistungskultur", beschreibt Michael Ecker, Personalleiter bei Türschließer-Hersteller Dorma die Kombination aus anspruchsvoller Arbeit und Gemeinschaftsgeist. Mitarbeiter und Vorgesetzte begegnen sich hier auf Augenhöhe - eine Praxis, die auch in der Kultur des Filialisten Edeka Wehrmann tief verankert ist. Bei dem Hiddenhausener Unternehmen hat jeder der 170 Mitarbeiter die Handynummern der beiden Geschäftsführer - und darf selbstredend immer anrufen. Die 1200 Mitarbeiter der Teambank, die bei Top Job mit dem Titel "Arbeitgeber des Jahres" ausgezeichnet wurde, zogen auf Firmenkosten gemeinsam zum Fußballspiel ins Stadion nach Nürnberg. "Mitarbeiter genießen diese Form der Zugehörigkeit sehr", sagt Theophil Graband, Vorstandschef der Teambank.

Auch ihr Privatleben müssen die Mitarbeiter bei den besten KMU nicht am Firmmentor abgeben. "Wir nehmen Rücksicht auf Familien", so lautet die Botschaft aus vielen Top-Job-Unternehmen. So können etwa beim Hamburger Ersatzteile-Hersteller Autoparts die 250 Mitarbeiter ihre Arbeitszeit innerhalb der Spanne von 6 bis 23 Uhr selbst flexibel festlegen. "Das kommt gerade Beschäftigten mit Familie entgegen", sagt Personalleiterin Marita Schwartze. Studienleiterin Bruch bestätigt, dass solche Vorgehensweisen durchaus typisch sind: "Bei der zeitlichen und räumlichen Gestaltung ihres Berufslebens bekommen die Mitarbeiter viel Freiraum." Dass hinter solchen Angeboten nicht nur Fürsorge, sondern auch wirtschaftliches Kalkül steht, versteht sich von selbst. "Ohne die Erfüllung dieser Bedingungen geht es in Zukunft nicht mehr", sagt die Professorin. Unter den Berufseinsteigern sei Arbeiten bis zum Umfallen out. "Attraktive Arbeitgeber nehmen deshalb Rücksicht auf das Leben der Menschen außerhalb des Betriebs."

<http://www.welt.de/die-welt/wirtschaft/karriere/article8613382/Karriere-im-Mittelstand.html>