

ERFOLG



Happy Nerds

Informatiker Sven Hornberg (links) zog von Berlin nach Weiden, Patrick Götz kam als Praktikant zu Witt – und blieb

FOTO: WOLF HEIDER-SAWALL FÜR WIRTSCHAFTSWOCHE

Club Mate in der Oberpfalz

FACHKRÄFTE

■ Viele Mittelständler auf dem Land suchen verzweifelt nach IT-Experten. Ein Unternehmen mit vermeintlich altmodischen Produkten findet sie.

Die Zeiten ändern sich und mit ihnen die Bestellwege. Das Unternehmen Witt verkauft seit 1907 Kleidung für ältere Damen: beigefarbene Miederhosen, Pantoffelschuhe mit Klettverschluss, mehr als 60 verschiedene Kittelschürzen. Früher blättern die Frauen und Mütter der Republik in ihren Katalogen, um dann zum Telefonhörer zu greifen und dem Kundenservice die Bestellnummer zu diktieren. Heute haben auch die Witt-Kunden das Internet entdeckt. Wenn sie eine Hose oder Schürze brauchen, schalten sie ihr Tablet an – und wischen, scrollen, ordern.

Für Witt ist das ein Problem. Zwar können die Kunden seit 20 Jahren online bestellen, doch das allein reicht heute nicht. Wer passgenaue Angebote machen will, muss die Daten seiner Kunden analysieren. Wer Nutzer auf seiner Seite halten will, muss das Design des Netzauftritts dem Smartphone anpassen. Und wer mehr Kunden anlockt, braucht stabile Server.

Auch ein Versandhändler für Senioren ist auf junge Experten angewiesen, die digitale Codes beherrschen, innovativ sind und experimentierfreudig – also das Gegenteil von Kittelschürzen und Nierenwärmern. Zumal wenn das Unternehmen aus Weiden in der Oberpfalz stammt, einem Landstrich an der Grenze zu Tschechien: nicht gerade das natürliche Habitat deutscher IT-Fachkräfte.

Mehr als ein Viertel von ihnen arbeitet nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit in Berlin, Hamburg, Frankfurt oder München. Städte, in denen es nicht nur Jobs in Start-ups und Großunternehmen gibt, sondern auch vegane Imbisse und Smoothiebars.

Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft EY befragt jährlich 3000 Mittelständler. Die sehen den Fachkräftemangel zurzeit als größte Herausforderung – acht von zehn halten es für „eher schwer“ oder „sehr schwer“, qualifiziertes Personal zu finden; mehr als die Hälfte rechnet daher mit Umsatzeinbußen. Im vergangenen Herbst waren nach Angaben des Branchenverbands Bitkom 51 000 Stellen für IT-Spezialisten vakant, 8000 mehr als im Vorjahr. Im Durchschnitt waren die Stellen 116 Tage unbesetzt.

Neben Unternehmen in den ostdeutschen Bundesländern haben es vor allem Mittelständler in der Provinz besonders schwer, an ausreichend Fachkräfte zu kommen. Wer will schon von Berlin nach Bietigheim-Bissingen ziehen oder von Köln nach Künzelsau?

Diese Zahlen lösen bei manchen Mittelständlern Panik aus. Andere hingegen handeln, und das mitunter kreativ. So verbünden sich viele Unternehmen mit ihren Konkurrenten. Im Münsterland etwa haben sich

„Vielen Mittelständlern sind die Folgen der Digitalisierung noch nicht bewusst“

Peter Englisch, Mittelstandsberater bei EY

rund 100 Firmen zusammengeschlossen. Sie betreiben eine gemeinsame Internetseite mit Stellenanzeigen und empfehlen sich gegenseitig Kandidaten. Andere locken neue Mitarbeiter mit einer Unternehmensbeteiligung. Das Kalkül: Was bei Digitalkonzernen wie Twitter, Facebook und Google hilft, kann auch für den Mittelstand nicht verkehrt sein. Das Bielefelder Bauunternehmen Goldbeck etwa beteiligt seine Mitarbeiter, jeder kann pro Jahr bis zu fünf Anteile kaufen. Die jährliche Verzinsung bemisst sich am Unternehmensgewinn und lag 2015 bei 14 Prozent.

Wieder andere versorgen entweder den Partner oder die Familie mit: Die Zahl der Doppelverdiener steigt, und wer zwei auf einmal in die Provinz locken kann, ist bei der Besetzung neuer Stellen klar im Vorteil. Der Autozulieferer Alfmeier aus dem bayrischen Treuchtlingen vermittelt Kontakte zu anderen Unternehmen der Region. Und 230 Kilometer südwestlich offeriert der Textilerhersteller Trigema den Kindern der Angestellten automatisch einen Job.

Von Berlin nach Bietigheim-Bissingen

Doch das ist alles erst der Anfang. Peter Englisch, der bei der Beratung EY den Bereich Familienunternehmen leitet, kennt die Unbedarftheit mancher seiner Klienten. „Vielen Mittelständlern ist noch immer nicht bewusst, welche Auswirkung die Digitalisierung auf ihr Geschäft hat“, sagt Englisch: „Sie merken erst, wie wichtig IT-Spezialisten sind, wenn sie ohne digitalisierte Produktionsabläufe, Lagerwirtschaft oder einen wirksamen Schutz vor Cyberattacken nicht mehr wettbewerbsfähig sind.“

Doch das Beispiel des Versandhändlers Witt zeigt: Es kann funktionieren. Patrick Götz etwa wollte während seines Informatikstudiums seine Programmierkenntnisse in einem Unternehmen anwenden. Doch was seine Kommilitonen von Praktika bei Großkonzernen berichteten, war ernüchternd. Der eine hatte nichts zu tun, der andere fühlte sich schlecht betreut. Auf so etwas hatte Götz keine Lust.

Eines Tages stieß er auf eine Ausschreibung, die anders klang: eigene Projekte, neueste IT-Technik, wöchentliche Feedbackgespräche, flexible Arbeitszeiten. Götz bewarb sich und durfte wenige Wochen später als Witt-Praktikant loslegen. Keine studentische Aushilfskraft, die unliebsame Aufgaben erledigt, sondern eine potenzielle Führungskraft von morgen: „Wir sehen in Praktika die größte Chance, die Leute zu uns zu holen und an uns zu binden“, sagt Susanne Risse, Leiterin des Recruitings. Die IT-Abteilung



wirkt daher wie ein Start-up: MacBooks auf den Schreibtischen, Kickertisch und Spielkonsole im Pausenraum, Post-its und Mindmaps an den Wänden.

Außerdem bekommen Praktikanten sofort Verantwortung für eigene Projekte. Götz zum Beispiel sollte gleich in der ersten Woche mit Kollegen eine Datenbank in eine neue Software überführen. Daneben erhalten auch die jungen Mitarbeiter auf Zeit ein Rundum-sorglos-Paket. Witt vermittelt WG-Zimmer, veranstaltet Pizzenabende und organisiert Ausflüge in die Umgebung.

Klingt nach Urlaub, ist aber der erste Schritt ins Arbeitsleben – zumindest wenn es nach Witt geht. Denn sobald das Praktikum endet, beginnt für Risse die eigentliche Arbeit. Wer einen guten Eindruck hinterlassen hat, kommt in Risses Talente-Pool. Alle sechs Monate schreibt sie die ehemaligen Praktikanten an und lädt sie zu einem Wochenende nach Weiden. Dort gibt es Workshops mit IT-Experten oder einen Ausflug zur Sommerrodelbahn. „Wir begleiten unsere Praktikanten weiter“, sagt Risse, „optimalerweise bis zur Abschlussarbeit, die sie dann bei uns schreiben können.“

Experten zufolge ist das der einzige Weg. „Die Kandidatensuche muss auch bei Mittelständlern strategisch geplant sein“, sagt Matthias Baum, Professor für Personalmanagement an der TU Kaiserslautern. Wie beim Produktmarketing reiche es nicht mehr aus, einen einzigen Kontaktpunkt herzustellen. „Die Unternehmen müssen ihre Botschaften über Jahre hinweg immer wieder an die Zielgruppe herantragen.“

Patrick Götz hat sie gehört, verstanden und als Einladung begriffen. Er kehrte direkt in den folgenden Semesterferien als Werkstudent nach Weiden zurück. Nach seinem Bachelorstudium unterschrieb er den Arbeitsvertrag – ohne sich woanders zu bewerben. Heute arbeitet er in der Big-Data-Abteilung des Unternehmens. Sein Team ermittelt, wann die Hochsaison für Kittelschürzen ist und in welcher Region zum Beispiel Pailletten besonders angesagt sind. „Ich wusste, dass die Arbeit innovativ und spannend ist“, sagt Götz, „das Unternehmensimage war für mich völlig irrelevant.“

Start-up-Atmosphäre plus Privatleben

Vom Praktikum zur Traumstelle – zwei Drittel der neu eingestellten IT-Nerds steigen bei Witt über Schnupperwochen ins Berufsleben ein. Schwieriger ist es bei Experten mit Erfahrung. Gerade mal 26 300 Digitalspezialisten waren 2016 laut Bundesagentur für Arbeit ohne Job. Wie viele von ihnen kämen wohl auf die Idee, in der Oberpfalz



Die Nerd-Flüsterin
Susanne Risse weiß, was
IT-Experten suchen: Bodenständigkeit und Hackathons

eine neue Herausforderung zu suchen? Recruiterin Risse hat sich daher vor einigen Jahren mit ihren Programmierern zusammengesetzt und überlegt, womit sie deren Kollegen anlocken könnte. Wenige Wochen später stellte sie Bier kalt, Sitzsäcke in die Lounge und ein Buffet in den Eingangsbereich. Das Unternehmen veranstaltete an diesem Tag sein erstes *Developer Camp*. „IT-

Leute suchen fachlichen Austausch. Wenn man ihnen das ermöglicht, wird man als Arbeitgeber attraktiv“, sagt Risse. Zwei Tage diskutierten die Nerds in der Region. Solche Veranstaltungen seien das Geld wert, bestätigt Personalexperte Baum. „Bei kleinen, gut vernetzten Gemeinschaften wie den IT-Experten spricht sich schnell herum, dass ein Mittelständler gute Angebote macht.“

Manchmal sogar bis nach Berlin. Dort lebte Sven Hornberg bis 2016, ein passionierter Informatiker, der schnell spricht und vor Begeisterung gestikuliert, sobald er davon erzählen kann, wie man digitale Unternehmenssysteme in die Cloud auslagert oder ein Shopsystem optimal betreut. Für Menschen wie Hornberg, 30 Jahre jung, gibt es in Berlin Jobs an jeder Ecke. Doch so richtig glücklich war Hornberg nicht. Was ihm fehlte, merkte er erst, als er die Stellenausschreibung von Witt sah. Das Unternehmen bot Start-up-Atmosphäre plus Privatleben plus Bodenständigkeit: Stechuhr, 32 Tage Urlaub, Unternehmens-Kita, 37-Stunden-Woche. „Hier wird jede Überstunde ausgeglichen“, so Hornberg.

Dass der Mittelstand mit konservativen Angeboten bei jungen Codern punkten kann, weiß auch Berater Englisch: „Viele Betriebe

++ Vorbildliche Mittelständler ++

Geschäftsmodelle sind heute schnell veraltet, Unternehmen brauchen daher mehr denn je eine überzeugende Wachstumsstrategie. Sie müssen Talente anziehen und Innovationen fördern. Wer sich in diesen Bereichen besonders hervorgetan hat, den prämiieren Deloitte, WirtschaftsWoche und der BDI mit dem Axia Award. Bewerben kann sich jedes mittelständische Unternehmen mit Hauptsitz in Deutschland und mindestens 150 Millionen Euro Jahresumsatz.

Mehr Informationen: axia-award.de



werben mit der hohen Lebensqualität auf dem Land.“ Gerade junge Familien mit Nestbauplänen zieht es raus aus der Stadt, zumal seit die Wohnungs- und Hauspreise in den Städten explodiert sind. Wenn die Mittelständler dann noch Homeoffice und eine Kinderbetreuung anbieten, stimmt das Gesamtpaket vollends.

Hornberg ist inzwischen einer von mehr als 190 IT-Experten bei Witt. „Seitdem ich nicht mehr in Berlin wohne, merke ich, wie anstrengend ich die Stadt finde. Wenn ich hier zur Arbeit fahre, ist das wie ein minutenlanger, schöner Bildschirmschoner.“ Witt muss dafür sorgen, dass es in der Idylle nicht langweilig wird. „Des ITlers größte Angst ist, in ein konservatives Unternehmen zu kommen und abgehängt zu werden“, sagt Risse. „Deshalb setzen wir alles daran, dass sie sich mit anderen vernetzen und weiterbilden.“ Sie schickt ihre Informatiker zu Hackathons und zahlt den Besuch zu Konferenzen und Workshops.

Natürlich habe man auch schon mal überlegt, eine Dependance in einer Großstadt aufzumachen, sagt Risse – so wie etwa der Prothesenhersteller Otto Bock oder das baden-württembergische Handelsunternehmen Berner. Doch warum sollte man im Wortsinn auf Bewerber zugehen, die man besser zum Kommen überreden kann? Der

„Bei gut vernetzten Gemeinschaften wie den IT-Experten spricht sich schnell herum, dass ein Mittelständler gute Angebote macht“

Susanne Risse, Personalleiterin Witt

größte Nachteil der Provinz ist auch ihr größter Vorteil: Man hat in ihr seine Ruhe. Auch deshalb ist der durchschnittliche Witt-Mitarbeiter mehr als zwölf Jahre im Unternehmen.

Hornberg hat vor Kurzem einen Imker-Kurs absolviert und weiß jetzt auch, dass Wandern Spaß macht. Die Hauptstadt vermisst er nicht, vielleicht den „Club Mate Eistee – den gibt es hier nicht, das habe ich gestern in der Cafeteria beklagt“. Später läuft Hornberg durch die Kantine. Die Kassiererin sieht ihn und ruft: „Schau mal da hinten.“ Als er von der Getränkebar wiederkommt, grinst er. Neben seinem Schnitzelteller steht eine Flasche Club Mate. ■

katharina.matheis@wiwo.de, kristin schmidt