



## PRESSEINFORMATION

Ulm, 13.11.2009

### **Karrieretag Familienunternehmen in Ulm: Hidden Champions setzen auf antizyklisches Rekrutierung – Familienunternehmen punkten bei Bewerbern mit gutem Image**

Trotz Wirtschaftskrise und den damit verbundenen teilweise massiven Auftragseinbrüchen sind auf dem 5. Karrieretag Familienunternehmen in Ulm zahlreiche „Hidden Champions“ vertreten, um potentielle Führungskräfte für morgen zu suchen. Auch auf Bewerberseite ist der Andrang groß: „Rund 20 % mehr Bewerbungen gingen im Vorfeld ein, nämlich über 2.000, aus denen 600 Kandidaten akkreditiert wurden“, berichtet Stefan Klemm, Gründer des Entrepreneurs-Club München, der den Karrieretag initiiert hat und organisiert. Der Grund hierfür ist nicht nur in der allgemein angespannten Wirtschaftslage zu suchen. „Für die meisten hochqualifizierten Young Professionals und Hochschulabsolventen sind Familienunternehmen nicht mehr ‚Second Best‘, weil es in den angesagten Großkonzernen nicht geklappt hat, sondern ‚First Choice‘“, so Stefan Heidbreder, Geschäftsführer der Stiftung Familienunternehmen, die den Karrieretag Familienunternehmen initiiert hat. „Viele Familienunternehmen profitieren von Vorzügen wie beispielsweise flacheren Hierarchien. Dass es sich hier nicht um ein Lippenbekenntnis handelt, zeigt schon die Anwesenheit der vielen Eigentümer, die sich hier direkt und persönlich um den Führungsnachwuchs bemühen.“

In diesem Jahr sind es nicht nur mehr, sondern auch höher qualifizierte Kandidaten, die sich in Ulm vorstellen. „Die Kandidaten in diesem Jahr haben durch die Bank weg bessere Abschlüsse“, erläutert Klemm. So verfügen in diesem Jahr 55% über einen Diplomabschluss (2008: 49%), 16 % stecken noch im Examen (22%) und 4% sind bereits promoviert (2%). „Ich sehe bei



Familienunternehmen vor allem gute Entwicklungschancen und hoffe auf weniger formale Karriereleitern. Ich möchte mich selbst einbringen“, so Stefan Rauleder, 25 Jahre alt und Student der Kunststofftechnik im letzten Semester.

### **Familienunternehmen setzen auf anti-zyklisches Rekrutierung**

Im Vorfeld des Karrieretags wurde eine Befragung\* unter den teilnehmenden Familienunternehmen durchgeführt. Abgefragt wurde, ob und wie sich das Rekrutierung der Hidden Champions vor dem Hintergrund der schwierigen konjunkturellen Situation verändert. Erstes überraschendes Ergebnis: „Ja, aber in entgegengesetzter Richtung: Familienunternehmen verstärken ihre Rekrutierungsaktivitäten“, so Stefan Klemm.

### **Gesucht: Motiviert und motivierende Persönlichkeiten**

Eine auf Langfristigkeit und Wachstum ausgerichtete Personalpolitik hat absolute Priorität. Unabhängig von zyklischen Veränderungen der Wirtschaftslage bauen Familienunternehmen eine tragfähige Mannschaft von Führungskräften mit Blick auf die Zukunft auf, wobei nicht etwa ein „Krisenmanager“ gesucht wird, der hilft, das Unternehmen aus schwierigen Fahrwassern zu bringen, sondern vor allem die Persönlichkeit der Kandidaten entscheidend ist: „Wir suchen nach motivierten und motivierenden Menschen mit Rückgrat. Die Auswahl von guten Mitarbeitern ist unabhängig von der Wirtschaftslage“, beschreibt Dr. Andreas Lied, Geschäftsführer des Softwareherstellers Wilken aus Ulm seinen potentiellen Führungskandidaten.

Ein weiteres erstaunliches Ergebnis der Befragung unter den teilnehmenden Familienunternehmen war, dass sie die Chance, aufgrund der Arbeitsmarktsituation exzellente ausgebildete Kandidaten zu günstigeren Konditionen – also zu einem niedrigeren Gehalt – einzustellen, bewusst nicht

\*Eine zusammenfassende Darstellung der Kurzbefragung finden Sie auch als Download unter [www.karrieretag-familienunternehmen.de](http://www.karrieretag-familienunternehmen.de)



wahrnehmen. Das gilt auch bei HILTI, führend in der Baumaschinenteknik: „Wir wollen unser Unternehmen nicht zu einem Spielcasino machen. Leistungsanreize haben in unserer Unternehmenskultur nicht ausschließlich monetären Charakter. Sie hängen vor allem von der Wertewelt der Menschen ab, die letztlich motiviert und an ihr Unternehmen gebunden werden sollen. Für uns müssen die Wertewelten zusammenpassen und wir sehen unsere Mitarbeiter als konstanten Faktor“, führt Personalleiter Philip Janssen aus.

Auch mit Blick auf die Zukunft sehen die meisten Familienunternehmer steigenden Bedarf. Familienunternehmer sind auf Wachstum ausgerichtet, für sie sind hochqualifizierte Mitarbeiter ein Erfolgsfaktor. Das Bauunternehmen Leonhard Weiss sieht gerade in Krisenzeiten auch neue Chancen. Dr. Hans-Josef Krämer, verantwortlich für Personalwesen : „Wir sind ganz sicher, dass der Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs auch in den nächsten Jahren hoch sein wird. So bieten schwierige Zeiten immer neue Herausforderungen und die natürliche Fluktuation ist auch auszugleichen.“

Der nächste Karrieretag Familienunternehmen wird im Jahr 2010 in Bielefeld stattfinden, nämlich in den Hallen des Bauunternehmens Goldbeck. Er ist für den 19. November 2010 terminiert.

**Weitere Informationen:**

Stiftung Familienunternehmen  
Maria Krenek  
Ismaninger Straße 56  
D-81675 München  
Telefon: +49 (0) 89/ 20 18 66 13  
Telefax: +49 (0) 89/ 20 18 66 19  
krenek@familienunternehmen.de

Entrepreneurs-Club  
Stefan Klemm  
c/o Fuchs & Klemm  
Adelsbergstraße 23  
D-81247 München  
Tel.: +49 (0) 89/ 330 668 65  
stefan.klemm@entrepreneursclub.eu