



Metallbau Mezger hat Nachwuchsprobleme

Die Markus Mezger Metallbau GmbH & Co. KG ist ein Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes mit einem Standort im ländlichen Raum. Das Unternehmen bietet in einem schmalen Marktsegment an, aber äußerst erfolgreich, weltweit. Der Wirtschaftsförderer des Kreises hat dafür einen Begriff. Er nennt Metallbau Mezger einen *hidden champion*. Die Geschäfte laufen gut. Doch in den letzten Jahren erwies sich die Rekrutierung von Fach- und vor allem Nachwuchskräften als zunehmend schwierig. Obwohl die Entlohnung, die Arbeitsbedingungen und die Karrierechancen nach Auffassung der Geschäftsführung sehr gut sind, haben in diesem Jahr auffallend viele Interessentinnen und Interessenten ihren Ausbildungsvertrag nicht unterschrieben. Laut der Personalabteilung scheint einiges darauf hinzudeuten, dass die Lage des Unternehmens auch ein Grund ist, weswegen die Azubis anderen Unternehmen dann doch den Vorzug gaben. Die Geschäftsführung hat das Thema Fachkräfterekrutierung notgedrungen zur Chefsache gemacht und die Personalverantwortliche, Frau Schmid, beauftragt, eine Projektgruppe einzurichten, die ihr Vorschläge vorlegen soll, wie die Firma Mezger für Fachkräfte generell, aber speziell für Azubis als Arbeitgeber attraktiver werden kann.

Die Personalabteilung verantwortlich zu machen, war für die Geschäftsführung gewiss der einfachere Teil der Aufgabe. Aber jetzt kam sie da nicht mehr raus. Frau Schmid gehen viele Gedanken durch den Kopf: Ist das Thema Mobilität bei ihr überhaupt richtig angesiedelt? Zugegeben, die aktuellen Rekrutierungsprobleme waren der Auslöser. Aber das bedeutet ja nicht, dass in der Personalabteilung auch die Lösungskompetenz für Mobilitätsfragen liegt. Beim Umwelt- und Klimaschutzbeauftragten? Passt auch nicht so richtig gut. Und wie kann man das Thema angehen? Die Mobilitätsbedürfnisse der jungen Leute sind letztlich eine unbekannte Größe. Wie soll man dahinterkommen? Über die Verkehrsanbindung, überhaupt über die Frage wer wie zum Betrieb kommt wurde bisher seitens des Unternehmens wenig nachgedacht. Ist dies nicht im Grunde Privatsache? Offenbar nicht mehr. Andererseits: Wenn die verkehrliche Erreichbarkeit von Mezger Metallbau für die Nachwuchskräfte ein akutes Problem ist, dann dürfte das in abgeschwächter Form auch für andere Beschäftigte zutreffen. Sie erinnert sich, dass es vor vielen Jahren einen Werksbus zur nächsten Bahnstation gab. Der wurde aber irgendwann eingestellt. Warum eigentlich?



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR VERKEHR

Kurzum, für Mobilitätsfragen gibt es im Unternehmen niemanden, der originär zuständig ist. Kompetenz im Unternehmen drängt sich zumindest auf den ersten Blick hin nicht auf. Damit die Arbeit für die Projektgruppe die ohnehin angespannten Personalressourcen nicht über Gebühr beansprucht, könnte man befristet externe Unterstützung einkaufen. Wichtig ist allerdings, dass zuvor präzise formuliert wird, was der Auftrag für die Projektgruppe sein soll. Denn zu oft schon hat Frau Schmid erlebt, dass unbefriedigende Vorschläge letztlich auf unscharfe Arbeitsaufträge zurückzuführen waren. Erst einmal wird sie mit zwei bis drei Kolleginnen und Kollegen ganz informell Vorgespräche führen und dann für nächste Woche zu einer *brainstorming*-Sitzung einladen. Andere haben ja auch gute Ideen. Bis dahin soll der neue Praktikant mal ein wenig recherchieren, was es so um das Thema betriebliche Mobilität und Berufsverkehr finden lässt und wo es Ansprechpersonen gibt.

Dieses Beispiel ist fiktiv. Jede Ähnlichkeit mit lebenden Personen oder real existierenden Firmen ist rein zufällig. Die kurze Erzählung dient ausschließlich dazu, anschaulich zu machen, in welchen Situationen betriebliches Mobilitätsmanagement ein geeignetes Instrumentarium sein kann.