



# Hidden Champion auf der Schwäbischen Alb

Groz-Beckert beschäftigt rund 7.700 Mitarbeiter in über 150 Ländern. Führend ist der Konzern in der Produktion von Maschinennadeln und vertreibt rund 70.000 Produkte für verschiedene Textilfertigungs- und Fügeverfahren. 2016 wurde der Umsatz um 37 Millionen auf 665 Millionen Euro gesteigert. Die Betriebsexkursion vom Lehrstuhl Personal und Organisation führte 2016 zum Hauptsitz des Unternehmens nach Albstadt. Vivienne Radtke, Studentin der BWL und Exkursionsteilnehmerin berichtete WiWi-NEWS über ihre Erfahrungen.

von Ramona Gresch

Vivienne Radtke ist eine aufgeschlossene Studentin, die sich gegen Ende ihres Studiums unter anderem mit ihrer Karriereplanung befasst. Im Studiengang International Business Administration hat sie den Schwerpunkt auf Managerial Accounting und Personal gelegt. So belegte sie im Wintersemester 2016/17 das Bachelor-Seminar von Professorin Kerstin Pull „Karriere: Determinanten und Effekte“.

## Einblick in einen Produktionsbetrieb

Bestandteil dieses Seminars ist eine Exkursion, die im Wintersemester 2016/17 zu einem Hidden Champion in der Region führte. Dies war für Vivienne Radtke eine gute Gelegenheit, einen Betrieb näher kennenzulernen. Dabei fand sie „die Mischung aus Mittelstand, Internationalität und Weltmarktführer“ besonders interessant. Während der Betriebsführung lernte sie ein „topmodernes, riesiges und repräsentatives“ Unternehmen kennen, das sie sehr beeindruckt hat. Insbesondere erstaunt war sie darüber, was dem Per-



Die Gruppe des Lehrstuhls Personal und Organisation, Uni Tübingen (Bild: Universität Tübingen)

sonal auf dem Gelände von Groz-Beckert geboten wird: Eine eigene Akademie sowie ein Technologie- und Entwicklungszentrum zur Schulung des Personals, eine Kindertagesstätte, einen Kindergarten und sogar eine bilinguale Grundschule.

## Wie man Fachkräfte aufs Land bringt

Personal war das eigentliche Thema der Exkursion. Das 1852 gegründete Unternehmen präsentiert sich innovativ, qualitätsbewusst, fair und partnerschaftlich. „Die große Herausforderung bei einem Standort wie Albstadt“, sagt Vivienne Radtke „ist es, für die Mitarbeitenden attraktiv zu sein. Die Arbeitnehmer kommen meist aus der Region. Groz-Beckert möchte auch von kompetenten Fach- und Führungskräften aus weiter entfernten Regionen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden.“ Die Firma investiert deshalb einerseits in familienfreundliche, soziale Angebote, die zu einem Umzug in eine abgelegene Region bewegen, andererseits in Headhunting und Recruitingmaßnahmen, auch für das Personal im Ausland.

## Der Benefit für die Studierenden

Vivienne Radtke kann ihren Kommilitonen die Teilnahme an einer solchen Exkursion nur empfehlen. Es ist die Gelegenheit, Einblick in den Personal- und Produktionsbereich eines Unternehmens zu bekommen. Zudem kann man Kontakt zu einem potenziellen Arbeitgeber aufbauen, Fragen klären und Praxiserkenntnisse gewinnen.

Für Vivienne Radtke war die Exkursion ein echtes Highlight, auch wenn sich die Frage nach einem Berufseinstieg bei diesem Unternehmen noch nicht stellt, denn sie strebt als nächstes ihren Masterabschluss an.

## Hidden Champions – Was verbirgt sich hinter dem Begriff, der 1990 von Hermann Simon geprägt wurde?

Hidden Champions sind mittelständische Unternehmen, die in Europa oder weltweit einen Spitzenplatz für ein bestimmtes Marktsegment einnehmen. Sie sind heimliche Gewinner, weil sie in der Öffentlichkeit kaum bekannt und meist keine Aktiengesellschaften sind. Sie werden nicht von Analysten und Investoren beobachtet und machen einen Jahresumsatz von unter 3 Mrd. Euro. Von den mehr als 1.000 Hidden Champions in Deutschland kennt man kaum die Namen. Sie besetzen Nischen in unterschiedlichen Branchen und sind international gut aufgestellt. Die Mehrheit der Hidden Champions sind Familienunternehmen, die im ländlichen Raum angesiedelt sind.

Mit kundenspezifischen Lösungen und technologischen Innovationen in ihrem begrenzten Marktsegment gelingt es diesen Unternehmen ihre Spitzenposition auf Dauer zu behaupten. Sie setzen auf ihre Kernkompetenz und hohe Qualitätsstandards.

Ihrem Personal bieten die Firmen gute Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, verantwortungsvolle Positionen sowie abwechslungsreiche Aufgaben. Die Unternehmenskultur zielt auf eine enge Mitarbeiterbindung ab. Dies führt zu einer hohen Loyalität der Angestellten und einer niedrigen Fluktuation. International setzen die Hidden Champions auf eigene Niederlassungen.

Für Absolventen mit Eigeninitiative und Freude an vielseitigen Arbeitsfeldern bieten solche Unternehmen interessante Berufsperspektiven.