Sindelfingen: Die Wirtschaftsförderung geht den Fachkräftemangel strategisch an

„Fachkräftesicherung gelingt nur gemeinsam“

Die Wirtschaftsförderung Sindelfingen GmbH (WSG) holt für ein großes Ziel eine breite Palette von Akteuren der Wirtschaft an einen Tisch. Mit dieser Fachkräfteallianz will sie dem Fachkräftemangel begegnen. Dafür sollen die Potenziale vor Ort besser ausgeschöpft werden. Aber auch der Blick über den Tellerrand hinaus bietet möglicherweise Lösungsansätze. Die SZ/BZ sprach darüber mit Felix Rapp, dem Sindelfinger Wirtschaftsförderer und Geschäftsführer der WSG.

Felix Rapp, Sindelfinger Wirtschaftsförderer und Geschäftsführer der WSG. Bild: Kirr/WSG



Die Fachkräfteallianz bildet das Herzstück der von der Wirtschaftsförderung Sindelfingen GmbH (WSG) entwickelten Strategie zur Fachkräftesicherung. Bild: Knoblauch/WSG

Der Fachkräftemangel ist eine der größten Sorgen, wenn nicht die größte, der Wirtschaft. Die Wirtschaftsförderung Sindelfingen GmbH hat deshalb eine Fachkräfteallianz ins Leben gerufen. Was darf man sich darunter vorstellen?
Felix Rapp: Fachkräftesicherung gelingt nur im Schulterschluss von Wirtschaft, Bildung, Verwaltung und Arbeitsmarktakteuren. Genau dafür haben wir die Fachkräfteallianz als Herzstück unserer Fachkräftestrategie geschaffen. Sie dient als dauerhafte Kooperationsplattform. Als Wirtschaftsförderung koordinieren wir diesen Austausch, vernetzen Partner und entwickeln gemeinsam konkrete Maßnahmen zur Unterstützung der Unternehmen am Standort.

Wer ist daran beteiligt?
Felix Rapp: Die Fachkräfteallianz ist bewusst interdisziplinär aufgestellt. Beteiligt sind unter anderem die Stadt und die Wirtschaftsförderung Sindelfingen, große Arbeitgeber wie Mercedes-Benz Group AG und BITZER SE, die Agentur für Arbeit, Schulen, Gewerkschaften sowie Vertreterinnen und Vertreter der lokalen Handels- und Gewerbevereine. Die IHK-Bezirkskammer Böblingen und die Kreishandwerkerschaft Böblingen begleiten die Allianz mit ihrer fachlichen Expertise.

Welche Ziele hat sich die Allianz gesetzt?
Felix Rapp: Wir konzentrieren uns auf vier zentrale Handlungsfelder: Fachkräfte gewinnen und langfristig an die Unternehmen binden, Beschäftigte gezielt weiterqualifizieren, Unternehmensnachfolgen unterstützen sowie die Zusammenarbeit zwischen Bildung und Wirtschaft stärken. Gerade im Zuge von Digitalisierung, Automatisierung und Künstlicher Intelligenz verändern sich Qualifikationsanforderungen rasant. Deshalb müssen wir Fachkräftesicherung ganzheitlich denken – von der Berufsorientierung über die Weiterbildung bis hin zur Nachfolgeplanung.

Parallel zum Rückgang der Zahl der Schulabgänger ging auch die Anzahl der Ausbildungsverträge zurück. Ist daran gedacht, Auszubildende aus wirtschaftsschwachen Regionen anzuwerben?
Felix Rapp: Unser Schwerpunkt liegt zunächst darauf, die vorhandenen Potenziale vor Ort und in der Region besser zu nutzen. Dafür wollen wir den Austausch zwischen Schulen und Unternehmen weiter intensivieren und junge Menschen frühzeitig für die vielfältigen beruflichen Perspektiven in Sindelfingen begeistern. Konkrete Beispiele dafür sind unser Engagement bei der Azubimesse Sindelfingen, an der wir im kommenden Jahr mit einem eigenen Stand vertreten sein werden, sowie das Praktikumsformat „Schüler/in im Chefsessel“, das 2027 fortgesetzt wird.

Bundesweit ist der Wohnraum knapp, so auch in Sindelfingen. Daran scheitert manche Einstellung. Ist daran gedacht, ein Wohnheim einzurichten oder andere Wohnungsangebote zu machen?
Felix Rapp: Bezahlbarer Wohnraum ist ein entscheidender Standortfaktor und spielt auch bei der Fachkräftesicherung eine wichtige Rolle. Gerade Lösungen für „Junges Wohnen“ werden immer wichtiger. Wir setzen uns daher mit Ideen und Konzepten anderer Städte auseinander. Das Azubiwerk München zeigt beispielsweise, wie spezielle Wohnangebote für Auszubildende den Einstieg in Ausbildung und Beruf erleichtern können. Ob und in welcher Form solche Modelle auch für Sindelfingen geeignet sein können, werden wir gemeinsam mit unseren Partnern prüfen.

Vor allem das Handwerk und der Einzelhandel, aber auch sonstige Kleinunternehmen plagen noch ganz andere Nachwuchssorgen: Inhaber finden oft keine Nachfolger. Lässt sich das ändern?
Felix Rapp: Die Unternehmensnachfolge ist eine der großen aktuellen Herausforderungen: Laut „Nachfolge-Monitoring Mittelstand 2025“ gibt jedes vierte Unternehmen an, nach dem Ausscheiden der Senior-Generation die Geschäftsaufgabe in Erwägung zu ziehen. Unser Ziel ist es, Unternehmen frühzeitig für das Thema zu sensibilisieren und sie bei der Suche nach passenden Ansprechpartnern zu unterstützen. Denn erfolgreiche Nachfolgen sichern nicht nur Arbeitsplätze, sondern auch wertvolles Know-how und wirtschaftliche Vielfalt vor Ort.

Daher beteiligen wir uns beispielsweise am Round Table „Generationen- und Nachfolgeplanung“ der IHK-Bezirkskammer Böblingen und der Kreishandwerkerschaft Böblingen. Auch die Kreissparkasse Böblingen bietet umfangreiche Beratungsangebote und Hilfestellungen rund um das Thema Unternehmensnachfolge.

Was macht Sindelfingen als Wohn- und Arbeitsort für Fachkräfte attraktiv?
Felix Rapp: Im Wettbewerb um Talente reicht es heute nicht mehr aus, nur gute Arbeitsplätze anzubieten. Entscheidend ist das Gesamtpaket aus Karrierechancen und Lebensqualität. Sindelfingen hat hier einiges zu bieten. Wir verfügen über eine vielfältige, starke Wirtschaft mit attraktiven Arbeitsplätzen in zukunftsorientierten Branchen. Gleichzeitig profitieren Fachkräfte von einer hervorragenden Infrastruktur, einem breiten Bildungsangebot und abwechslungsreichen Freizeitmöglichkeiten. Diese Stärken machen wir unter anderem mit unserem digitalen Standortprofil sichtbar. Wir stellen es Unternehmen kostenlos zur Verfügung, um im Wettbewerb um Fachkräfte mit diesen Standortvorteilen zu werben. Ich lade alle herzlich dazu ein, auf dieses Tool zurückzugreifen.

Hat die Fachkräfteallianz bereits weitere konkrete Maßnahmen erarbeitet? Welche?
Felix Rapp: Ja, die ersten Maßnahmen sind bereits in Umsetzung. Im Herbst widmen wir unsere Veranstaltungsreihe „Wirtschaft im Gespräch“ dem Schwerpunkt Fachkräftesicherung. Derzeit erstellen wir Informationsmaterialien und Leitfäden, die Unternehmen und Fachkräften einen besseren Überblick über Unterstützungsangebote verschaffen. Zudem beteiligen wir uns verstärkt an regionalen Veranstaltungen und Netzwerken, um neue Kooperationen anzustoßen. Außerdem verbessert das beschleunigte Fachkräfteverfahren der Stadt die Rahmenbedingungen für internationale Fachkräfte. Wir werden die Fachkräfteallianz als lebendige Plattform kontinuierlich weiterentwickeln und flexibel auf die Veränderungen am Arbeitsmarkt reagieren.

Karlheinz Reichert

Wirtschaftsprüfung/Steuerberatung: KURZ & ZORN garantiert mit jahrzehntelanger Erfahrung und digitalen Prozessen eine hohe Qualität der Beratung

„Eine gute Nachfolge ist kein Sprint“

KURZ & ZORN ist längst in den neuen modernen Räumlichkeiten in der Gartenstraße 19 (Volksbank-Gebäude) angekommen. In Sindelfingen und am Standort in Renningen (Rutesheimer Straße 21) berät die Kanzlei Privatpersonen genauso engagiert wie Freiberufler, kleine und mittelständische Unternehmen, Non-Profit-Organisationen oder international tätige Konzerngesellschaften.

Für viele mittelständische Unternehmer wird die Nachfolge zur entscheidenden Zukunftsfrage: Nach Angaben des DIHK-Reports Unternehmensnachfolge 2024 und Schätzungen des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn stehen in Deutschland zwischen 2026 und 2030 rund 190 000 Unternehmen vor der Übergabe. Besonders betroffen sind kleinere Betriebe: 80 Prozent von ihnen haben weniger als zehn Beschäftigte. Insgesamt geht es um rund 600 000 Arbeitsplätze.

Matthias Zorn, geschäftsführender Gesellschafter von KURZ & ZORN, sieht darin eine große Herausforderung für den Mittelstand. Die klassische Übergabe innerhalb der Familie verliert an Bedeutung. Nur noch etwa ein Drittel der Nachfolgen erfolgt familienintern. Stattdessen gewinnen Verkäufe an Mitarbeiter, externe Manager oder fremde Käufer an Gewicht. „Der externe Markt wird zum Standard“, sagt Matthias Zorn und ergänzt: „Grundsätzlich gibt es drei Wege: die Übergabe innerhalb der Familie, die Übernahme durch Führungskräfte oder externe Manager sowie den Verkauf an strategische Käufer, Finanzinvestoren oder Family Offices. Jede Variante hat ihre individuellen Herausforderungen und somit Folgen für Steuern, Kaufpreis, Beschäftigte und die Zukunft des Unternehmens.“

Empfehlung für erfolgreiche Nachfolge: Vorlauf von drei bis zehn Jahren

Entscheidend sei vor allem der Faktor Zeit. Matthias Zorn empfiehlt für eine erfolgreiche Nachfolge einen Vorlauf von drei bis zehn Jahren. „Eine gute Nachfolge ist kein Sprint“, sagt er. Wer erst kurz vor dem Ruhestand mit der Suche beginne, gerate schnell unter Druck. Neben Zahlen und Verträgen gehe es auch um persönliche Fragen: Kann intern jemand aufgebaut werden? Welche Form der Übergabe passt zum Unternehmen? Und wie gelingt es Inhaberinnen und Inhabern, sich emotional von ihrem Lebenswerk zu lösen?



Simone Kurz und Matthias Zorn, die geschäftsführenden Gesellschafter von Kurz & Zorn, in den neuen Räumlichkeiten in der Gartenstraße 19 in Sindelfingen. Bild: Knoblauch

Gerade in inhabergeführten Betrieben hänge oft viel an einer einzelnen Person. Für potenzielle Käufer könne das zum Risiko werden. „Das Unternehmen muss ohne den bisherigen Inhaber, nicht wegen des bisherigen Inhabers funktionieren“, formuliert Matthias Zorn. Wichtig sind deshalb transparente Zahlen, belastbare Abschlüsse, klare Prozesse, eine funktionierende IT, eine breite Kundenstruktur und eine zweite Führungsebene.

Damit rückt auch die Digitalisierung stärker in den Fokus. Denn wer sein Unternehmen übergeben oder verkaufen will, muss nicht nur wirtschaftlich gut dastehen, sondern auch organisatorisch transparent aufgestellt sein. Digitale Belegverwaltung, aktuelle Auswertungen und ein strukturierter Datenaustausch mit der Steuerkanzlei helfen dabei, Abläufe nachvollziehbar zu machen.

Und bei KURZ & ZORN ist man längst in der digitalen Welt zuhause: „Unternehmen Online“ basiert dabei auf digitaler Buchführung mit elektronischem Belegaustausch. „Viele Unternehmen scheuen den Einstieg wegen der damit verbundenen Umstellungen und Neuerungen. Wir sind für unsere Mandanten da, um Kompliziertes einfach zu machen. Wir erstellen gemeinsam mit den Kunden eine Bedarfsanalyse und richten alle Komponenten von ‚Unternehmen Online‘ sowie Schnittstellen bei der DATEV ein. So wird der Einstieg zum Kinderspiel und ‚Unternehmen Online‘ zusammen mit der digitalen Personalakte und ‚Arbeitnehmer Online‘ zu einem bedeutenden Erfolgsfaktor für jedes Unternehmen“, verdeutlicht die geschäftsführende Gesellschafterin Simone Kurz.

Auch bei der Bewertung eines Unternehmens spielen verlässliche Zahlen eine zentrale Rolle. Viele Inhaber verbinden mit ihrer Firma jahrzehntelange Arbeit, Risiko und persönliche Opfer. Käufer würden jedoch vor allem auf Ertragskraft, Zukunftsaussichten und Risiken schauen. Simone Kurz und Matthias Zorn warnen deshalb Verkäufer vor überzogenen Erwartungen.

Frühzeitige Planung ist auch steuerlich wichtig. „Bei familieninternen Übergaben spielen Erbschaft- und Schenkungsteuer eine große Rolle. Bei Verkäufen an Mitarbeiter oder externe Käufer kommt es darauf an, ob einzelne Wirtschaftsgüter oder Gesellschaftsanteile übertragen werden. Davon hängen unter anderem Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Grunderwerbsteuer ab“, so Simone Kurz.

Der Verkaufsprozess selbst läuft meist in mehreren Schritten ab: Zunächst werden ein anonymes Kurzprofil, ein Informationsmemorandum und eine Vertraulichkeitsvereinbarung vorbereitet. Danach folgen Gespräche, gegebenenfalls eine Absichtserklärung, die Prüfung durch den Käufer im Rahmen der Due Diligence, für die ein Datenraum vorbereitet wird, und schließlich der Kaufvertrag. „Im Mittelstand ist Diskretion das höchste Gut“, sagt Matthias Zorn. Mitarbeiter, Kunden und Wettbewerber sollten erst zum passenden Zeitpunkt informiert werden. Gleichzeitig müssten Verkäufer ihre Aufklärungspflichten erfüllen und den Käufer über wesentliche Punkte informieren.

„Zu den häufigsten Fehlern zählen eine zu späte Planung, unklare Zahlen, fehlende Offenheit bei der Form der Übergabe und der Verzicht auf die Hinzuziehung eines Experten“, verdeutlicht Matthias Zorn. Für viele lokale Betriebe sei die Nachfolge deshalb weit mehr als eine private Entscheidung. Ob ein Unternehmen weitergeführt, verkauft oder geschlossen werde, entscheide sich oft lange, bevor ein Kaufvertrag unterschrieben ist.

Daniel Krauter

Vielfältiges Leistungsspektrum

Digitale Kooperation mit den Mandanten bei der Einkommensteuer sowie bei der Finanz- und Lohnbuchhaltung, Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung oder Unternehmens- und Nachfolgeberatung: Das **KURZ & ZORN-Leistungsspektrum** ist vielfältig. Die besonderen Stärken liegen in der persönlichen Beratung bei allen Sonderthemen, z. B. aus den Bereichen Existenzgründung, Umstrukturierung bestehender Unternehmensgruppen und Nachfolgeplanung. Auch die Betreuung von Privatmandanten bei allen Fragen rund um die Themen Vererben und Schenken sowie die Strukturierung der vorhandenen Vermögenswerte liegen der Gesellschaft am Herzen.

„Wir erstellen Nachfolgekonzepte, begleiten Familiengespräche und erstellen die zugehörigen Bewertungs- und Erbschaftsteuererklärungen. Als Wirtschaftsprüfer kontrollieren wir die Ordnungsmäßigkeit des Rechnungswesens. Selbstverständlich werden die Planung und Durchführung eng mit unseren Kunden abgestimmt“, sagt Simone Kurz.

Gestalte mit uns die Zukunft
Modern. Digital. Menschlich.
Hier geht es zum Karriereportal von KURZ & ZORN