

rebeko fragt...

Martin Andris, Werkleiter der Siemens Healthcare GmbH in Rudolstadt



Im zweiten Teil unserer Reihe „rebeko fragt...“ gibt Martin Andris einen Einblick in die Wahrnehmung des Fachkräftemangels und mögliche Gegenmaßnahmen aus der Perspektive der Unternehmen. Martin Andris (56) stammt gebürtig aus Weil am Rhein und ist seit nunmehr über 20 Jahren in der Region Thüringens beheimatet und tätig. Im Oktober 2016 wurde er Betriebsleiter des Siemens-Werkes in Rudolstadt.

rebeko: In den Medien wird immer wieder davon berichtet, dass sich Unternehmen zunehmend schwerer tun, Fachkräfte zu finden. Wie schätzen Sie das ein – allgemein für die Region und speziell in Ihrem Unternehmen?

Martin Andris: Zunächst erstmal ist es ein Fakt, dass wir uns schwertun, neue Fachkräfte zu finden und zwar auf allen Ebenen. Angefangen beim Facharbeiter bis hin zum ingenieurtechnischen Bereich. Dies sehen wir etwa sehr deutlich an den Bewerberzahlen für unsere Facharbeiterausbildung zum Industriemechaniker: Während wir vor einigen Jahren noch Bewerberzahlen im dreistelligen Bereich für die sechs Ausbildungsplätze hatten, sind wir heutzutage froh, wenn wir fünfzehn Bewerbungen erhalten. Auch tun wir uns hier extrem schwer, Auszubildende für die Berufe des Glasapparatebauers und Galvaniseurs zu finden. Die Anzahl der Bewerbungen für Ausschreibungen im ingenieurtechnischen Bereich halten sich ebenfalls stark in Grenzen. Das ist mit Sicherheit auch dem Bekanntheitsgrad der Region geschuldet. Bei den Facharbeitern, die wir vermehrt regional suchen, merkt man hingegen den Geburtenknick seit der Wendezeit.

Seit wann macht sich diese Entwicklung bemerkbar?

Es ist eine Tendenz, die sich immer mehr verstärkt und durch den demografischen Wandel beobachtbar ist. Bei den Auszubildenden hat dies etwa vor fünf bis acht Jahren begonnen, wobei für die aktuellen Ausbildungsjahre leichte Verbesserungen absehbar sind. Für 2018 bewerben sich beispielsweise junge Menschen der Jahrgänge 2000 bis 2003, welche wieder in einem Zeitraum leicht ansteigender Geburtenrate geboren wurden.

Neben dem demografischen Wandel und der abnehmenden Geburtenrate habe ich als zweite Beobachtung festgestellt, dass immer weniger junge Menschen einen Facharbeiterberuf anstreben. Es gibt eine Tendenz zum Abitur und Hochschulstudium. Selbst

wenn genügend junge Menschen vorhanden wären, geht die Anzahl derjenigen, die eine Ausbildung zum Facharbeiter machen möchten, zurück.

Wie erklären Sie sich diese Verschiebung von Bildungsinhalten der Lebensläufe?

Es ist zu vermuten, dass dies mit der leider unterschiedlichen gesellschaftlichen Wertschätzung und Anerkennung, sowie der Verbindung eines Studiums mit einer materiell abgesicherten Zukunft zusammenhängt.

Wie versuchen Sie, bzw. Siemens Rudolstadt als Unternehmen, diesem Trend und potenziellem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?

Martin Andris: Wir haben unterschiedliche Maßnahmen in unserem Unternehmen: Zum einen kooperieren wir mit Partnerschulen in Rudolstadt und der Region, bieten Schülerpraktika an unseren Ausbildungsplätzen an, und versuchen die Regelschulen und Gymnasien der Region miteinzubeziehen. Unsere Ausbilder sind in dem Bereich sehr aktiv, besuchen die Schulen und machen dort Werbung. Des Weiteren haben wir einen Tag der offenen Tür im Rahmen

der Ausbildung, machen beim Girls Day und dem Tag der Berufe mit. Seit einigen Jahren haben wir auch eine Lego-AG eingerichtet, in der Kinder ab 12 Jahren unter Begleitung eines Ausbilders spielerisch Projektarbeiten durchführen, wie den Bau von Robotern mit Steuerungstechnik. Die Idee dahinter ist das Interesse junger Menschen für technische Ausbildungsberufe zu wecken.

Zum anderen arbeiten wir – im ingenieurtechnischen Bereich – mit unterschiedlichen Hochschulen, wie beispielsweise der TU Ilmenau oder der FH Jena zusammen, und haben durchschnittlich pro Jahr vier bis fünf Studierende als PraktikantInnen sowie WerkstudentInnen im Betrieb oder bieten Themenstellungen für Bachelor- und Masterarbeiten. Ob diese Kooperationen schon ausreichen, ist jedoch unsicher. Insbesondere in Bezug auf Jena kommt uns jedoch die gute Anbindung der öffentlichen Nahverkehrsmittel als Standortfaktor im Saaletal sehr entgegen, so dass einige Ingenieure in Jena wohnen bleiben und von dort zu uns pendeln.

Haben Sie, neben den Kooperationen mit Bildungsträgern, noch weitere Maßnahmen im Unternehmen, um aktiv dem Fachkräfteengpass aufgrund des demografischen Wandels entgegenzuwirken, und sich als attraktiver Arbeitgeber am Arbeitsmarkt zu positionieren?

Ja, als Arbeitgeber in der Region versuchen wir natürlich auch unsere Arbeitsplätze attraktiv zu gestalten. Als durchgehende Angebote im Bereich Gesundheit und Prävention bieten wir etwa die Möglichkeit aktiver Pausen an – in Abhängigkeit von den Tätigkeiten und Belastungen der MitarbeiterInnen gibt es hier unterschiedliche Kurse. Auch haben wir einen Betriebsarzt einmal die Woche hier bei uns vor Ort und alle zwei Wochen kommt eine Physiotherapeutin bei uns vorbei. Hinzu kommt noch eine Kooperation mit einem lokalen Fitnessstudio in Rudolstadt, bei dem unsere MitarbeiterInnen entsprechend die Möglichkeit ermäßigter Mitgliedsbeiträge erhalten.

Als nicht durchgehende, aber regelmäßige Veranstaltung findet bei uns der Gesundheitstag statt, an dem das Thema Gesundheit und Arbeitsbedingungen nochmal explizit aufgegriffen wird. Letztes Jahr haben wir im Zuge dessen beispielsweise neben vielen

anderen Inhalten die Möglichkeit der kostenlosen Messung des Augeninnendrucks angeboten. Alle diese Dinge wurden und werden von unseren MitarbeiterInnen wirklich sehr positiv angenommen.

Neben den gesundheitlichen Aspekten, die im Zuge des demografischen Wandels natürlich auch immer wichtiger werden, bieten wir auch Aktivitäten wie Familientage und Tag der offenen Tür an, um auch die Familienmitglieder unserer MitarbeiterInnen mit einzubeziehen und für diese die Arbeit und das Unternehmen Siemens Rudolstadt transparent zu gestalten.

Das alles sind in meinen Augen gute Möglichkeiten sich als attraktiver Arbeitgeber in der Region zu verorten und entsprechende Vorteile auf dem Arbeitsmarkt zu erzielen.

Haben Sie Erfahrungen im Umgang mit geflüchteten Menschen zur Abfederung des Fachkräftemangels?

Da haben wir bislang nur sehr wenige Erfahrungen sammeln können. Einfach aus dem Grund, weil sich da bislang noch niemand längerfristig gemeldet hat. Wir hatten zwar in der Ausbildung schon einige wenige Flüchtlinge, die dort Praktika gemacht haben, aber es steht und fällt natürlich mit den deutschen Sprachkenntnissen. Als Produktionsbetrieb sind wir nicht in jedem Bereich so aufgestellt, dass wir mit Englisch an jedem Arbeitsplatz nicht-deutschsprachige Menschen integrieren könnten. Hinzu kommt die schwierige Beurteilung der Qualifikationen der geflüchteten Menschen, da uns die Vergleichsmöglichkeit aufgrund fehlender geflüchteter BewerberInnen fehlen. Eine aktive Suche nach Geflüchteten als potentielle zukünftige Arbeitskräfte haben wir nicht betrieben.

Also bedarf es in Ihren Augen einer angemessenen Anschlussförderung zur Erlangung von Sprachkenntnissen für Geflüchtete?

Genau, hier sind in meinen Augen staatliche Institutionen gefordert.

Sehen Sie weiteres Potenzial in der Zusammenarbeit mit der regionalen Politik oder auch Gewerkschaften? Sie hatten bereits den Punkt der Sichtbarkeit als Region angesprochen.

Martin Andris: Wir sprechen im Rahmen eines vom hiesigen Landrat initiierten Industriestammtisches über Möglichkeiten des Regionalmarketing mit dem Ziel den Bekanntheitsgrad der Region zu erhöhen. Ich habe aber ehrlich gesagt das Gefühl, dass wir da zu langsam vorwärtskommen. Jena tut sich da sicherlich deutlich leichter Fachkräfte anzuwerben oder zu finden, als das Städtedreieck Rudolstadt, Saalfeld, Bad Blankenburg, weil hier der Bekanntheitsgrad nicht gegeben ist und eine schwierige Verkehrsanbindung herrscht. Das ist ein echter Standortnachteil. Dabei kann sich das Städtedreieck hinsichtlich der wirtschaftlichen Zahlen durchaus sehen lassen, da befinden wir uns in einer ähnlichen Größenordnung bei Exportquote, Umsätzen und dergleichen wie Jena. Hinzu kommt, dass wir hier auch den ein oder anderen „Hidden Champion“ haben, aber wie der Begriff schon sagt, sind diese eben versteckt bzw. nur in ihrer speziellen Branche bekannt. Hier sehe ich Handlungsbedarf für vertiefte Zusammenarbeit der Industrieunternehmen mit der regionalen Politik auf der Ebene der Kommunen und des Landkreises.

Vielen Dank Herr Andris für das Gespräch!