



Hochmoderner Arbeitsplatz: Die 2021 eröffnete Produktionsanlage von Biotest in Dreieich.

Foto Lucas Bäuml

Werbepremien für neue Kollegen

Man kennt das von Fitnessstudios: Wer einen Bekannten zum Mitmachen überredet, erhält vom Betreiber eine Prämie für die erfolgreiche Kundenwerbung. Bei der Schunk Group in Heuchelheim winkt den Beschäftigten eine Prämie für die Rekrutierung neuer Kollegen. Bleibt der neue Mitarbeiter mindestens zwölf Monate bei dem Technologiekonzern, so erhält die Person, die ihn angeworben hat, eine Prämie von 1500 Euro brutto.

Denn Schunk sucht dringend Personal. Auf der Internetseite des Unternehmens mit weltweit 9200 Beschäftigten sind rund 270 offene Stellen aufgelistet, 240 davon in Deutschland. Vom Anlagenmechaniker bis zum Softwareentwickler reicht das Spektrum.

Über einen Mangel an Bewerbungen klagen viele Betriebe, bei Dienstleistern ist der Arbeitskräftemangel unübersehbar: Restaurants haben ihre Öffnungszeiten eingeschränkt, Handwerker sind schwer zu bekommen. Doch das Beispiel Schunk zeigt, wie sehr sich mittlerweile auch größere Industrieunternehmen anstrengen müssen, um geeignete Mitarbeiter zu finden. Dabei bietet das Stiftungsunternehmen neben Tarifgehältern eine jährliche Gewinnbeteiligung, eine betriebliche Altersvorsorge und interessante Aufgaben: Die Schunk Group gehört zu den international führenden Anbietern von Bauteilen aus hochwertigen Wertstoffen wie Graphit, Carbonfasern und Industriekeramik. Ihre Produkte stecken beispielsweise in Autos, Flugzeugen und Windrädern. Daneben baut das Unternehmen komplexe Maschinen und Anlagen.

Oder Biotest in Dreieich. Das Unternehmen, ebenfalls tarifgebunden, Spezialist für die Herstellung von Arzneimitteln

RHEIN-MAIN Unternehmen auf der Suche nach Mitarbeitern müssen kreativ sein. Tarifgehälter, Kitaplätze und betriebliche Altersvorsorge reichen nicht mehr, wie zwei Beispiele zeigen.

Von Barbara Schäder

gegen schwere Auto-Immunkrankheiten aus Blutplasma, hat 2021 eine neue Produktionsanlage in Betrieb genommen. Bis die neuen Kapazitäten voll ausgeschöpft werden können, wird aber noch einige Zeit vergehen – unter anderem weil Mitarbeiter fehlen. Immerhin 275 von 400 offenen Stellen habe Biotest mittlerweile besetzt, berichtet Personalchefin Christina Erb.

Der Bewerbermangel betrifft hauptsächlich die Produktion. „Es wird schwieriger, Facharbeiter zu bekommen, auch Auszubildende – vor allem im gewerblich-technischen Bereich“, erläutert Steffen Friedrich, Personalleiter für alle deutschen Schunk-Standorte. Gleichzeitig gingen die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand. Gerade unter den Älteren ohne akademischen Abschluss erfüllten viele die Voraussetzungen, schon vor Erreichen der Regelaltersgrenze abschlagsfrei in Rente zu gehen. „Da gab es eine rege Nachfrage“, sagt Friedrich.

Bei Biotest fehlen vor allem Chemikanten. Diese Fachkräfte, die Maschinen für die Herstellung, Abfüllung und Verpackung von chemischen Erzeugnissen steuern und auch für die Qualitätssicherung zuständig sind, finden im Rhein-Main-Gebiet eine große Auswahl an Arbeitgebern: Von Fresenius in Bad Homburg über

Sanofi in Frankfurt bis zu Merck in Darmstadt, um nur die größten zu nennen.

Trotz dieser guten Aussichten gibt es offenbar nicht mehr so viele Menschen, die sich für den Beruf interessieren: „Früher konnten wir 70 Prozent der Chemikantenstellen mit Fachkräften besetzen, heute nur noch 30 Prozent“, berichtet Biotest-Personalchefin Erb. Das Unternehmen stelle vermehrt Bewerber mit einer verwandten Ausbildung oder mit einigen Jahren Berufserfahrung in der Branche ein.

Außerdem hat Biotest ein Quereinsteigerprogramm aufgelegt: Studienabbrecher, aber auch Fachkräfte aus der Lebensmittelherstellung – beispielsweise Bäcker, Metzger oder Brauer – können bei Biotest anfangen und werden neben der Arbeit fortgebildet, mit dem Ziel, nach sieben Jahren bei der Industrie- und Handelskammer den Abschluss als Chemikant zu machen. Schon vor dem Abschluss erhielten sie aber ein Entgelt, „von dem man eine Familie ernähren kann“, heißt es bei Biotest.

Allein: Die Zahlen sind überschaubar. Das Quereinsteigerprogramm begann 2022 mit fünf Bewerbern, dieses Jahr kamen sieben neue hinzu. Mehr sei wegen des Aufwands für die Umschulung im laufenden Betrieb kaum zu schaffen, sagt Personalchefin Erb. Die Zahl der klassischen Ausbildungsplätze ist weitaus höher: Rund 70 sind es für das Ausbildungsjahr, das in diesem Herbst beginnt, hinzu kommen fünf Plätze im dualen Studium.

Bei Schunk in Mittelhessen fangen im Herbst 56 weitere Auszubildende an, sowie 14 Hochschüler, die neben dem Bachelor-Studium im Betrieb arbeiten. Auf einen Ausbildungsplatz seien im Durchschnitt zuletzt fünf bis sechs Bewerber gekommen, vor 20 Jahren habe das Verhältnis bei eins zu 25 gelegen, berichtet der Vorsitzende des Schunk-Betriebsrats, Simon Alsmeyer. „Das liegt sicher auch daran, dass in der Vergangenheit auch in der Politik auf mehr Hochschulabschlüsse gedrungen und der Wert des dualen Ausbildungssystems verkannt wurde.“ Aus Sicht des Betriebsrats hat allerdings auch das Unternehmen den Fehler gemacht, in

schlechteren Zeiten an der Ausbildung zu sparen.

Alsmeyer fordert außerdem, Schunk sollte – genau wie andere Unternehmen – verstärkt auch an Hauptschulen um Auszubildende werben oder sich um die Integration von Flüchtlingen bemühen. „Mein Wunsch wäre, dass man auch schwächeren Bewerbern eine Chance gibt. In dreieinhalb Jahren ist vieles machbar.“ Was möglich sei, zeige die Pflegebranche. Dort seien Arbeitgeber schon länger dazu übergegangen, Flüchtlingen und anderen ausländischen Bewerbern parallel zur Ausbildung Sprachkurse zu vermitteln.

Personalchef Friedrich berichtet indes, er habe zwecks Ausbildung von Flüchtlingen 2015 Kontakt zu ehrenamtlichen Betreuern wie auch den Industrie- und Handelskammern gesucht und letztlich nur wenige für den Betrieb gewinnen können. Es gebe durchaus einige Erfolgsgeschichten, „aber das ist kein Volumeneffekt, der das Problem löst“.

In Großstädten wie Frankfurt sieht das etwas anders aus. So rekrutierte der Ventilhersteller Samson 2015 immerhin 50 Flüchtlinge. Die meisten machten eine Ausbildung, entweder direkt oder nach einem Jahr Sprachförderung, wie eine Sprecherin mitteilt. 70 Prozent von ihnen seien noch im Unternehmen beschäftigt. Generell sind bei Samson die Personalnöte noch nicht so groß. Auf 2000 Mitarbeiter kämen derzeit 30 offene Stellen, schwer zu finden seien vor allem Experten, sagte die Sprecherin. Es gehe um „IT-Stellen und Stellen, die sehr spezielles Know-how erfordern wie Patentingenieur, oder Ingenieurspositionen, die Ventillfachwissen voraussetzen“.

Außer von seinem zentralen Standort profitiert Samson möglicherweise davon, dass nur ein kleiner Teil der Beschäftigten Schichtarbeit leisten muss. Das ist bei Schunk und bei Biotest anders. Beide Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeiter dabei, Familie und Beruf unter einen Hut zu kriegen – unter anderem mit Betreuungsplätzen für die Kinder. Aber: „Wir brauchen Leute, die bereit sind, spät, nachts und auch an Wochenenden zu arbeiten“, sagt Schunk-Personalchef Friedrich. Der Betriebsratsvorsitzende Alsmeyer sieht hier durchaus Kompromissmöglichkeiten. „Nötig ist eine gewisse Flexibilität – zum Beispiel, junge Eltern aus der Schichtarbeit rauszunehmen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist vielen Beschäftigten heute wichtiger als früher, aber das gilt nicht in jeder Lebensphase.“ Für Berufsanfänger beispielsweise könnten selbst Nacht- und Wochenendschichten wegen der damit verbundenen Zulagen durchaus attraktiv sein.