

Wirtschaft regional

Das Thema Fachkräftemangel bleibt auf der Tagesordnung

Boysen Personalleiter Clemens Amann sieht gewisse Schwierigkeiten bei der Besetzung bestimmter Stellen; von einem echten Mangel könne aber noch keine Rede sein

Altensteig, 27. Juni 2012 – Der Fachkräftemangel bedroht das deutsche Geschäftsmodell, so das Ergebnis einer im April veröffentlichten Studie des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI). Im November 2010 war dagegen das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) noch zu dem Schluss gelangt, der Fachkräftemangel sei eine Fata Morgana. Laut DIW ließen sich für ein generell knappes Fachkräfteangebot „keine Belege finden“. Auch wenn die Meinungen darüber auseinandergehen: Das Thema Fachkräftemangel bleibt auf der Tagesordnung.

Das gilt auch für die Friedrich Boysen GmbH & Co. KG in Altensteig, den größten industriellen Arbeitgeber im Kreis Calw und einen der wichtigsten Ausbildungsbetriebe in der Region. Boysen Personalleiter Clemens Amann sieht das Thema allerdings deutlich differenzierter als vielfach in den Medien dargestellt. „Für meine Begriffe wird in der allgemeinen Diskussion zu viel und in unzulässiger Weise pauschalisiert“, kritisiert Amann. „Das hilft uns auf Arbeitsebene nicht weiter. Fakt ist: Wir als Automobilzulieferer und Spezialist für Abgastechnik mit Hauptsitz im vergleichsweise strukturschwachen Nordschwarzwald haben gewisse Schwierigkeiten, bestimmte Stellen mit qualifizierten Bewerbern aus der Region zu besetzen. Eine echte Ingenieur-lücke oder einen generellen Fachkräftemangel kann ich derzeit aus meiner Perspektive allerdings noch nicht erkennen.“

Herr Amann, wie würden Sie den Begriff „Fachkräftemangel“ definieren?

Fachkräftemangel ist ein relativer Begriff, der auf Grund individueller Sichtweisen und Interessenlagen unterschiedlich verstanden beziehungsweise gebraucht wird. Aus Sicht von Boysen würde ich erst dann von einem Fachkräftemangel sprechen, wenn es uns nicht mehr gelingt, offene Stellen, die eine bestimmte Ausbildung beziehungsweise Berufserfahrung voraussetzen, ohne zusätzliche Anstrengungen rechtzeitig zu besetzen. Unter „zusätzlichen Anstrengungen“ verstehe ich zum Beispiel überregionale Stellenausschreibungen, den Einsatz von Personalberatern sowie Entgeltzusagen oder die Gewährung von Sozialleistungen, die über das Normalmaß hinausgehen.

Wie hoch ist der jährliche Bedarf an Fachkräften bei Boysen?

Der Grundbedarf liegt bei insgesamt zirka 15 Facharbeitern, Industriekaufleuten, Informatikern und Ingenieuren. Ihn decken wir mit ausgebildeten Kräften aus den eigenen Reihen. Neben einer breiten Auswahl an klassischen Ausbildungsberufen im kaufmännischen und im gewerblich-technischen Bereich bieten wir ja seit gut 20 Jahren bereits die Möglichkeit eines dualen Studiums, aktuell zum Beispiel in den Fächern Maschinenbau, Informatik und Wirtschaftsingenieurwesen. Darüber hinaus haben wir insbesondere im Bereich Entwicklung derzeit sowohl bei Facharbeitern als auch beim wissenschaftlichen Personal Zusatzbedarf. Konkret rechnen wir hier übers Jahr mit weiteren zehn bis 15 Stellen für Konstruktionsmechaniker und Ingenieure, für die wir extern nach geeigneten Kräften suchen.

Wie viele Fachkräftestellen im Unternehmen sind derzeit unbesetzt?

Freie Stellen im qualifizierten Bereich haben wir derzeit praktisch keine. Es gibt zwar einige wenige unbesetzte

Stellen, doch die sind bereits vergeben, sprich: es sind bereits Arbeitsverträge unterzeichnet. Darüber hinaus gibt es einen latenten Bedarf, das heißt es sind ein paar Stellen ausgeschrieben, bei deren Besetzung allerdings kein Zeitdruck herrscht und wo wir es uns erlauben können, auf „die Richtige“ beziehungsweise „den Richtigen“ zu warten.

Worauf führen Sie die geringe Zahl offener Fachkräftestellen zurück?

Es spielt sicher eine große Rolle, dass wir sowohl in der Region, als auch bei den Kunden und in Fachkreisen hohes Ansehen genießen. Boysen hat in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten mit einem steilen Umsatzwachstum eine nahezu beispiellose Erfolgsgeschichte geschrieben. Dies wird in der Öffentlichkeit und in Bewerberkreisen durchaus zur Kenntnis genommen.

Fürchten Sie in Zukunft eine Verschlechterung der Situation und wenn ja: Was unternehmen Sie, um einem sich abzeichnenden Fachkräftemangel frühzeitig entgegenzuwirken?

In der Tat müssen wir damit rechnen, dass sich die Situation tendenziell eher verschlechtert. Die demografische Entwicklung jedenfalls weist in diese Richtung. Als Unternehmen werden wir uns darauf einstellen müssen, dass der Wettbewerb um gute Bewerber in Zukunft härter wird. Soll heißen, dass wir mehr und großflächiger und innovativer um qualifizierte Kräfte werben müssen. Entsprechende Maßnahmen können aber nur greifen, wenn sie substantiell hochinteressante Stellen mit attraktiven Job-Inhalten und Karriereperspektiven betreffen. Zu den „Hard Facts“ wie einem überdurchschnittlichen Entgelt, betrieblicher Altersvorsorge und Erfolgsbeteiligung müssen zusätzliche Anreize geschaffen werden, etwa in Form von mitarbeiterorientierten Arbeitszeitmodellen, besonderen Sozialleistungen und

Zusatzangeboten wie zum Beispiel Kinderbetreuung, Freizeitaktivitäten, Sabbaticals, Bildungsurlaub, hervorragende Kantinenversorgung und so weiter.

Boysen entwickelt und fertigt Rohrkrümmer, Katalysatoren, Dieselpartikelfilter, Schalldämpfer und komplette Abgassysteme für Pkw, Nutzfahrzeuge und Off-Highway-Anwendungen. Zu den Hauptkunden des Unternehmens zählen die deutschen Fahrzeughersteller Audi, BMW, Daimler, Porsche und VW, die englischen Marken Bentley und Rolls-Royce sowie der Nutzfahrzeughersteller MAN.

Die Unternehmensgruppe beschäftigt rund 1900 Mitarbeiter an zehn Standorten im In- und Ausland. Neben dem Entwicklungs- und Verwaltungszentrum sowie einem Fertigungswerk in Altensteig verfügt Boysen über Produktionsstandorte in Simmersfeld, Salching und Plauen sowie in Frankreich, Ägypten, Indien, China und in den USA. Nach jüngsten Angaben hat der Abgastechnikspezialist im Geschäftsjahr 2011 (31. Dezember) einen Rekordumsatz in Höhe von 969 Millionen Euro erwirtschaftet.

Für Rückfragen steht Ihnen zur Verfügung:

Martin Stuka
Presse und Öffentlichkeitsarbeit
Friedrich Boysen GmbH & Co. KG
Friedrich-Boysen-Straße 14-17
72213 Altensteig
Tel. 07453/20-274
Fax 07453/20-4274
E-mail martin.stuka@boysen-online.de

Zur Veröffentlichung frei - Beleg erbeten

Illustrationen



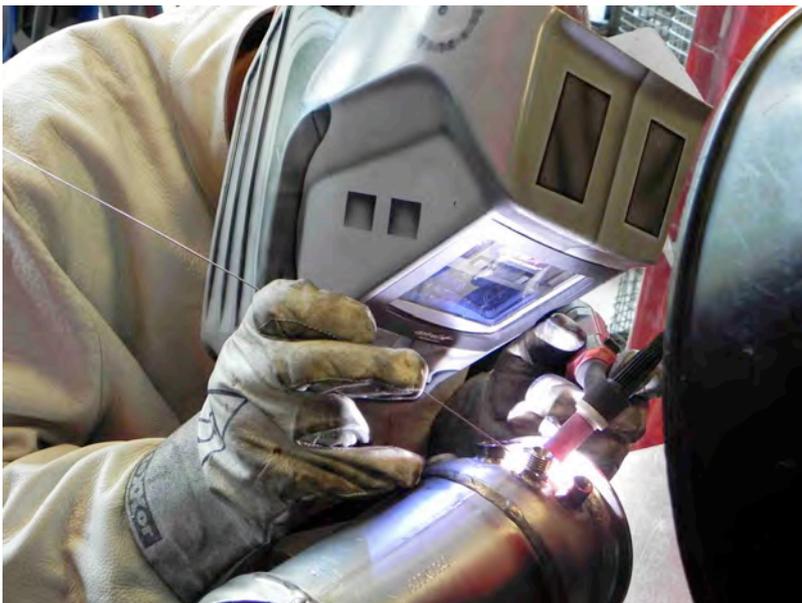
„Es gibt immer wieder gewisse Schwierigkeiten, spezielle Stellen mit qualifizierten Kräften aus der Region zu besetzen. Einen generellen Fachkräftemangel kann ich allerdings noch nicht erkennen.“ Clemens Amann, Leiter der Abteilung Personal bei der Friedrich Boysen GmbH & Co. KG, Altensteig. Foto: Boysen



Bei Boysen lernen Auszubildende zum Konstruktionsmechaniker wie Adeem Tarllamishaj, Bleche exakt nach Zeichnung zu bearbeiten. Der Automobilzulieferer aus Altensteig sucht derzeit auch extern nach qualifizierten Facharbeitern für die Abteilung Prototypenbau. Foto: Boysen



Der Abgastechnikspezialist Boysen aus Altensteig muss seinen Bedarf an qualifizierten Kräften zum Teil mit externen Bewerbern besetzen. Eine Ingenieurlücke oder einen echten Mangel kann Personalleiter Clemens Amann allerdings noch nicht erkennen. Foto: Boysen



Boysen bildet selbst Konstruktionsmechaniker aus. Für die Besetzung freier Stellen in der Abteilung Prototypenbau sucht der Automobilzulieferer derzeit allerdings auch extern nach qualifizierten Kräften. Foto: Boysen