



Sarah Kuhn

Durch Erfahrung stark

Auf der vergangenen Shipping Technics Logistics (STL) in Kalkar traf sich SUT mit Christian Kadlec, Geschäftsführer von Kadlec & Brödlin. Im Interview ging es um die vielen Projekte im Bereich der Schiffselektrik. Auch der Fachkräftemangel in der Branche wurde thematisiert.

SUT: Herr Kadlec, Sie und Ihr Team haben üblicherweise viel zu tun. Hat sich die gute Auftragslage auch im Jahr 2024 fortgesetzt?

Christian Kadlec: Sowohl im Neubau- und Umbaubereich als auch im Service sind unsere Auftragsbücher auch in diesem Jahr voll. Für die Viking Reederei baut die Neptun Werft in Rostock aktuell zehn Fahrgastschiffe, an denen auch wir beteiligt sind. Unter den zehn Schiffen befinden sich acht sogenannte New-Generation-Schiffe, die von ihrer Konstruktion, Ausrüstung und der elektrotechnischen Seite überarbeitet wurden. Hier übernehmen wir die Arbeiten rund um den dieselelektrischen Antrieb, die Umrichtertechnik und die Automation, um das gesamte Schiff geregelt mit Energie zu versorgen. Der erste Bau soll Mitte 2025 in Betrieb genommen werden.

SUT: Wie hier erkennbar wird das Thema Elektromobilität zunehmend wichtiger in der Schifffahrt. An welchen Projekten dieser Art sind Sie derzeit noch beteiligt?

Christian Kadlec: Mit der Reduzierung von Emissionen auf Schiffen setzen wir uns schon seit Langem auseinander, zum Beispiel mittels intelligenter Power Management Systeme. Insgesamt sind wir in der Branche daher gut vertreten, wenn es um die Systemintegration von Batteriekapazitäten auf Schiffen geht. Auch die Behörden ziehen hier mit, was zum Beispiel am voll-elektrisch betriebenen WSV-Arbeitsschiff

„E-Spatz“ erkennbar ist, an dem wir beteiligt waren. Hier möchten wir auch gerne dabei sein, wenn es darum geht, gemeinsam mit der Bolle Werft weitere E-Spatzen zu bauen. Bis dahin rüsten wir mit dem Bolle-Team fünf Arbeitsschiffe für die Wasserschifffahrtsverwaltung aus. Das erste Schiff soll Ende Dezember abgeliefert werden. Da die Expertise der Bolle Werft momentan sehr stark gefragt ist, kommen auch seitens der Werft viele Anfragen bei uns an. Hier sehen wir uns jedoch mit der Problematik konfrontiert, dass wir zu viele Aufträge für zu wenig Personal erhalten – uns fehlt schlichtweg die Kapazität.

SUT: Der Fachkräftemangel ist also ein Thema, mit dem Sie sich aktiv auseinandersetzen?

Christian Kadlec: Tatsächlich stellt die Fachkräftegewinnung momentan die größte Herausforderung für uns als Unternehmen dar, gerade in den Bereichen Elektrokonstruktion, Automation und Service. Nach einem größeren Generationenwechsel sind wir aktuell insgesamt 28 Mitarbeiter. Wir waren jedoch mal deutlich über 40 und da möchten wir auch wieder hin. Bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter hapert es jedoch oftmals aufgrund der Bereitschaft zur Flexibilität und Reisetätigkeit.

SUT: Und in dieser Hinsicht sind die Anforderungen sehr hoch in Ihrem Unternehmen?



Christian Kadlec: Sie sind wechselweise hoch. Viele Jobs finden nicht in Duisburg, sondern in anderen deutschen Städten, aber auch zum Beispiel in Österreich und Frankreich statt. Darunter fallen Wartungsarbeiten an Fahrgastschiffen. Auch die Inbetriebnahme von Neubauten findet auf verschiedenen Werften statt und kann teilweise mehrere Wochen dauern. Aber auch die große Bandbreite der Elektrotechnik in der Schifffahrt macht vielen Bewerbern heutzutage Sorge, da sie nicht nachempfinden können, was genau auf sie zukommt.

SUT: Wie kann das sein?

Christian Kadlec: Viele für uns interessante Fachkräfte kommen aus der Industrie oder aus dem Handwerk, aber waren noch nie auf einem Schiff. Wenn man im Bewerbungsgespräch die Aufgabenbereiche vorstellt, ist das Feedback zuerst zwar positiv, im Nachgang erhalten wir jedoch oftmals Absagen. Viele Bewerber befürchten überlastet zu werden und möchten nur in einem statt mehreren Bereichen tätig sein. Darüber hinaus geht der Trend in die Richtung, dass gerade die jüngere Generation mehr Freizeit haben möchte. Eine bei uns übliche 37- bis 40-Stunden-Woche ist den meisten schon zu viel, geschweige denn Wochenendarbeit, Rufbereitschaft oder Erreichbarkeit nach der Arbeitszeit. Wir sind jedoch Teil der Speditionsbranche und die Schiffe fahren nun mal rund um die Uhr.

SUT: Wie ist Ihr Team derzeit aufgestellt und auf welche Weise gehen Sie das Thema Mitarbeiterwerbung an, wenn Sie eigentlich Bedingungen bieten müssen, die fast nicht möglich sind?

Christian Kadlec: Von unserer Belegschaft – und darauf bin ich sehr stolz – sind viele bereits seit Jahrzehnten bei uns und kennen die vorherrschenden Bedingungen nicht anders. Sie sind also mit der Situation gewachsen, wie auch ihre Familien. Klar erkennen Mitarbeiter heute jedoch auch, dass sich das soziale Gefüge ändert und daran muss sich die Branche anpassen. Daher möchten wir die Schifffahrt für potenzielle Bewerber noch attraktiver machen. Die Schifffahrtsbranche ist immer noch eine Nische, wodurch der familiäre Aspekt deutlich zunimmt. Wir als Familienunternehmen bieten unseren Mitarbeitern zudem über 75 Jahre Erfahrung, flache Hierarchien und viele Flexibilitäten, wie zum Beispiel Home-Office-Möglichkeiten.

SUT: Was hat bei der Mitarbeitergewinnung bisher gut funktioniert?

Christian Kadlec: Durch Anzeigenkampagnen und Social Targeting – was nebenbei gesagt sehr viel Zeit, Geld und Mühe kostet – konnten wir bereits neue Mitarbeiter gewinnen. Wir haben auch viele Personaldirektvermittler, die versuchen, uns Mitarbeiter anzubieten. Darüber werden zwar auch viele Bewerbungsgespräche geführt, die Herausforderung im Bereich Servicetechnik Fachkräfte zu gewinnen, bleibt jedoch weiterhin bestehen. Mit unserer nächsten Aktion möchten wir mehr Sichtbarkeit im Raum Duisburg gewinnen. Dazu gehört, dass wir fortlaufend unsere Social-Media-Kanäle mit Einblicken aus unserem Arbeitsalltag bespielen, denn langfristig möchten wir jungen Menschen durch eine Unternehmens-Story auf Instagram und Co. eine Alternative zum herkömmlichen Online-Auftritt bieten. Gleichzeitig modernisieren wir unsere Website, hin zu mehr Bildern und weniger Text.

SUT: Ist nach dem Einstellungsprozess eine Art Onboarding, wie es oftmals von der Bundesagentur für Arbeit empfohlen wird, eine Möglichkeit?

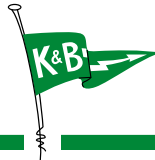
Christian Kadlec: Professionelles Onboarding, beispielsweise durch eigenes Ausbildungspersonal, das sich um die neuen Mitarbeiter kümmert, kann ich mir als kleines bis mittleres Unternehmen nur schwer leisten. Stattdessen versuchen wir im alltäglichen Stress die neuen Mitarbeiter strukturiert ins Unternehmen einzugliedern und sie währenddessen davon zu überzeugen, dass das Berufsumfeld sehr lohnenswert ist.

SUT: Wie ist Ihre Erfahrung mit Fachkräften aus anderen Ländern der EU oder sogar Nicht-EU-Ausland?

Christian Kadlec: Wir bekommen viele Bewerbungen, unter anderem aus dem Iran, Irak, aus Marokko, Tunesien oder der Türkei. Es wäre von großem Vorteil, wenn die Bewerber bereits ein Angestelltenverhältnis oder eine Arbeitserlaubnis in Deutschland hätten, was oftmals jedoch nicht der Fall ist. Wenn ich meine Mitarbeiter beispielsweise für Projekte nach Benelux, Frankreich, Österreich oder in die Schweiz schicke, muss ich sie dort anmelden, bevor sie die Grenze überschreiten. Bei Mitarbeitern mit einem EU-Pass ist dieser Prozess weniger ein Problem. Ohne den Pass stellt dies jedoch eine Herausforderung dar, die wir nicht stemmen können.

Sarah Kuhn

Anzeige



Kadlec & Brödlin GmbH
 SCHIFFSELEKTRIK | ELEKTRONIK
 KOMMUNIKATION | NAVIGATION

Bis zu 80% Förderung für
automatische Bahnführungssysteme...



argonics

argoTrackPilot



ALPHATRON

AlphaRiverTrackPilot

...und Brückenanfahrwarnsysteme

Bridgescout®

by SENSORMARITIME

Krausstraße 21
47119 Duisburg
www.kadlec-broedlin.de

Tel.: +49 (0) 203 / 47 995 -0
Fax : +49 (0) 203 / 47 995 -10
info@kadlec-broedlin.de