



E-MOBILITÄT AUTOBAUER BRAUCHEN ANDERES PERSONAL

Was wäre, wenn ... auf deutschen Straßen nur noch Elektroautos fahren würden? Mit diesem Gedankenspiel hat die Personalberatung El-Net mit Hauptsitz in München im vergangenen Jahr knapp 100 Personalverantwortliche von deutschen Automobilunternehmen und Zulieferern konfrontiert. Zwar ist derzeit keine entsprechende politische Entscheidung in Sicht, und auch bei Neuwagen haben Elektroautos hierzulande weiter nur einen einstelligen Marktanteil. Doch sollte die Stimmung in Deutschland umschlagen, stünde die hiesige Autobranche „vor der wohl größten Herausforderung ihrer Geschichte“, sagt Birgit Henschel-Neumann, Automobilexpertin und Managerin Recruiting bei El-Net. Der Grund: Von den rund 812 000 Beschäftigten in der deutschen Automobilindustrie arbeiten 250 000 in Bereichen, die direkt an der Antriebstechnik hängen - und das ist bislang in der Regel der Verbrennungsmotor. Ein Motor mit acht Zylindern bestehe aus rund 1200 Teilen, ein Elektromotor dagegen nur aus 25. Das könne nicht ohne Folgen für die Anzahl der Beschäftigten in der Branche bleiben, so Henschel-Neumann. Gefährdet wären auch 50 000 bis 100 000 Arbeitsplätze bei Zulieferern, die in anderen Technikbereichen arbeiten, letztlich aber auch von Verbrennungsmotoren abhängen, etwa von Stoßdämpfern, Partikelfiltern oder Kupplungen.

Insgesamt könnten bis zu 350 000 Arbeitsplätze wegfallen, zeigt die Analyse, die dem Harvard Business Manager exklusiv vorliegt. Vorhandene Mitarbeiter umzuschulen werde daher eines der großen Themen in den Führungsetagen werden. Denn während auf der einen Seite Jobs gestrichen würden, müsste die Branche zahlreiche Stellen neu besetzen, wenn auch weniger, als abgebaut würden. So würde der Bedarf an Chemikern - insbesondere für Karosseriewerkstoffe und Elektroantriebe - sowie an Ingenieuren für Elektrotechnik ansteigen. Das größte Problem sei aber, die vielen neuen Stellen für Softwareentwickler zu besetzen. Mit den neuen Technologien werde der Engpass dermaßen kritisch, dass die deutsche Industrie auch auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen sei - oder weite Teile ihrer Entwicklungsarbeit ins Ausland verlagern müsse.

Quelle: Birgit Henschel-Neumann: „Elektromobilität und die möglichen Auswirkungen auf den Personalbestand der deutschen Automobilindustrie“, El-Net

FOTO: MICHAELA REHLE / REUTERS

AUS DEM ARCHIV

Stephen Brown: „Quälen Sie Ihre Kunden - die mögen das“
Harvard Business Manager 2/2002

„Verstehen Sie mich nicht falsch: Ich habe nichts gegen Kunden. Einige meiner besten Freunde sind Kunden. Und gewiss sind Kunden alles in allem nutzbringende Geschöpfe, vorausgesetzt, das [...] Unternehmen bekommt sie auf die richtige Weise in den Griff. Mein Unbehagen hat mit dem Konzept ‚Kundenzentrierung‘ zu tun. [...] Die Wahrheit ist, dass Kunden nicht wissen, was sie wollen. Das war schon immer so, und das wird immer so sein. Die armen Teufel wissen ja nicht einmal, was sie *nicht* wollen.“

VERGÜTUNG ZEIT IST GELD

Wenn Bewerber erfahren, wie hoch der monetäre Wert einer gehaltsunabhängigen Leistung ist - beispielsweise bezahlte Freizeit -, sind sie eher bereit, einen Job mit niedrigerem Gehalt, aber höherem Urlaubsanspruch zu akzeptieren. Und sie glauben eher, dass dem Arbeitgeber das Leben und die Work-Life-Balance seiner Mitarbeiter wichtig sind.

Quelle: A. V. Whillans et al.: „Translating Time to Cash: Monetizing Non-salary Benefits Can Shift Employment Preferences“, Working Paper