

Auf zum Start beim Autobauer

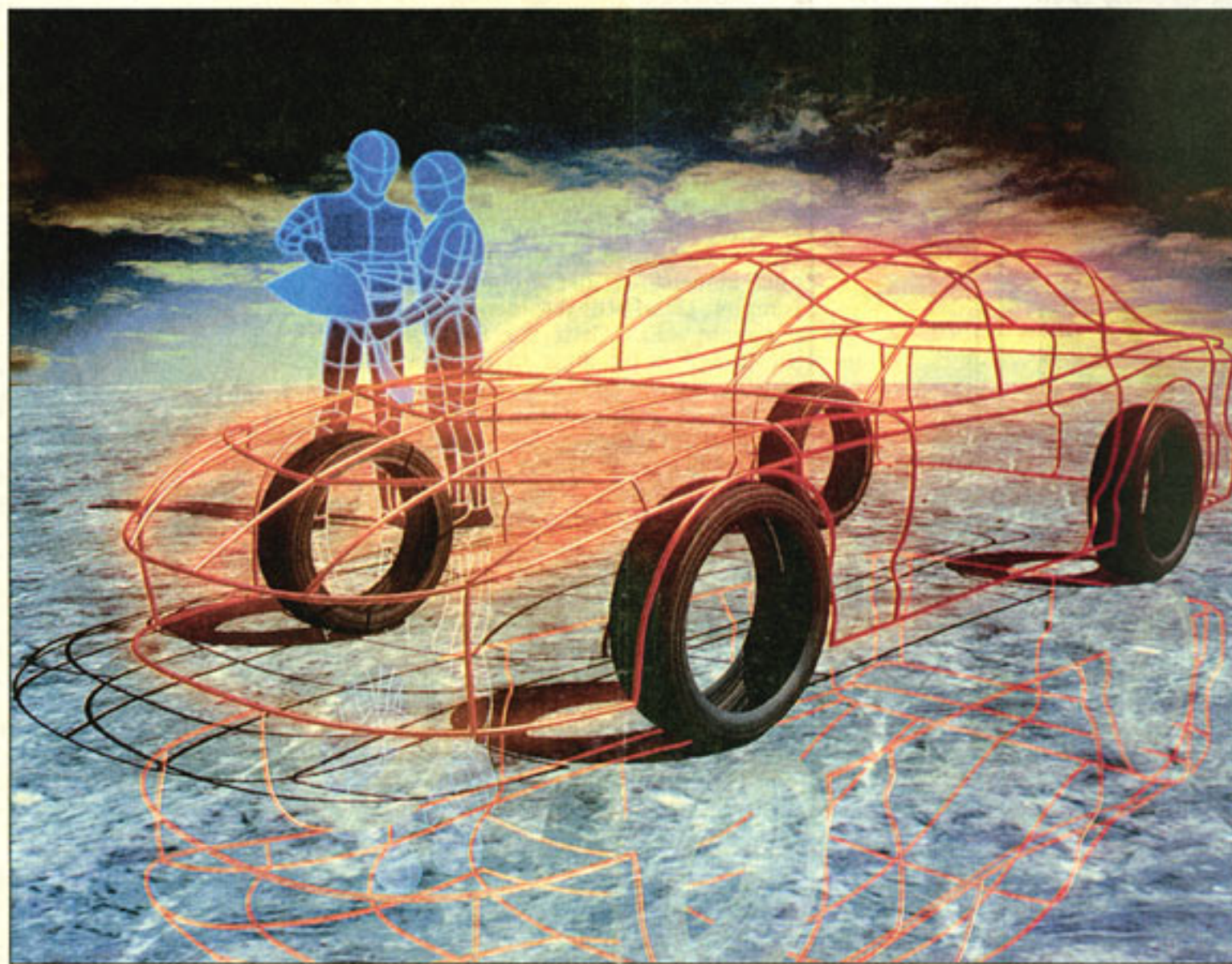
Im Windschatten der lebhaften Konjunktur entwickelt sich auch der Arbeitsmarkt gut

Bm. Essen - Das laufende Jahr wird aller Voraussicht nach für die deutsche Autoindustrie noch besser laufen als das vergangene, als die Produktion um 4 Prozent auf 4,84 Mio. Kraftfahrzeuge zunahm. Erneut erhöht haben sich die Auftragsengänge aus dem Ausland. Doch die Bedeutung der einzelnen Märkte in der Welt wird sich schon bald verändern. Immer mehr Gewicht bekommen die Märkte, „in denen die Menschen noch zu Fuß gehen“ (Unternehmensberater Roland Berger), also Südostasien, China und Südamerika. Stagnation erwartet die Branche in etablierten Märkten wie Nordamerika, Europa und Japan, wo im wesentlichen nur noch der Ersatzbedarf befriedigt werden muß, weil der Sättigungsgrad hoch ist.

Dieser äußerst positive Kurs der Konjunkturlokomotive Autoindustrie bleibt nicht ohne Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Nachwuchs wird gefragt. Besonders bei Ingenieuren. Hier legen die Autobauer bereits „Reserven“ an, weil die Knappheit vor der Tür steht. Ingenieure sind Mangelware, weil nun schon seit Jahren die Immatrikulation an den Hoch- und Fachhochschulen zurückgeht.

Arbeit gibt es für deutsche Ingenieure aber auch im Ausland. Man kann Bürger anderer Länder nicht nur importierte Autos verkaufen. Sie verlangen nicht zu Unrecht auch die Bereitstellung von Arbeitsplätzen, um über höhere Produktivität ihrer Volkswirtschaften Kaufkraft anzusammeln, um daraus wieder Autos anschaffen zu können. Im letzten Jahr produzierten deutsche Autobauer in ausländischen Dependancen bereits rund 2,8 Mio. Fahrzeuge, das entspricht etwa einem Drittel aller im Ausland gekauften deutschen Typen.

Um diesen Arbeitsmarkt detaillierter auszuleuchten, hat die WELT die Autobauer in Deutschland gefragt, wie sie die Beschäftigung in ihren Häusern sehen und wie sie auf den Bedarf von morgen heute schon reagieren. BMW mit seinen 116 394 Beschäftigten (Stand: 30.6.) mag den Bedarf an Hochschulabsolventen 1997 nicht exakt nennen. Gebraucht aber



Gute Ingenieure sind der Supersprit der Autoindustrie

FOTO: SUPERBILD

werden „Ingenieure aller Fachrichtungen“, Elektrotechnik mit Schwerpunkt Fertigungstechnik, Maschinenbau, Wirtschaftsingenieure, Wirtschaftsinformatiker und Wirtschaftswissenschaftler. Bei der Auswahl der Bewerber legt BMW Wert auf studienbegleitende Aktivitäten, Kooperationsfähigkeit, Engagement bei der Übernahme von Verantwortung, Selbstvertrauen, Teamgeist, Leistungswille, Flexibilität und Lernbereitschaft.

Besonderes Auswahlkriterium bei BMW ist das Persönlichkeitsprofil. Zu dem gehört praktische Erfahrung, etwa durch Praktika und Ausbildung, Auslandserfahrung, sehr gute Kenntnisse der Konzernsprachen Deutsch und Englisch, und (natürlich für einen Autobauer) Mobilität. Garantieren

gute Examina und schnelle Abschlüsse schon die Eignung für einen Job bei BMW? Nur bedingt, sagt Rainer Schulze, Leiter Personalmarketing. Die Frage sei wichtiger, wie die Zeit des Studiums genutzt und organisiert wurde. Und bei mittelmäßigen Noten, die aber auch zustande gekommen sein konnten, weil der Kandidat im Studium Umwege ging, etwa mit Semestern im Ausland oder mit vielen neben-studentischen Aktivitäten? Solche Umwege können, so Schulze, „für das Persönlichkeitsprofil des Bewerbers durchaus rentabel sein“.

Und wann sollten sich die Kandidaten bewerben? Sie können mit BMW bereits vor oder auch während des Studiums Kontakt aufnehmen. Denkbar sind dann Prak-

tika, Studienarbeiten, Dissertationen und Workshops. Quoten kennt das Münchener Haus nicht. Eingestellt wird nach Eignung, nicht nach Geschlecht oder Nationalität.

Peugeot schätzt seinen Bedarf in Deutschland auf 15 neue akademische Mitarbeiter bei insgesamt 1100 Beschäftigten. Gefragt sind Absolventen der Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaftler. Die Frage nach den Einstellungskriterien beantwortet Peugeot wie BMW. Wenn ein Kandidat „Umwege“ gegangen ist, so gilt das als „generell positiv“, betont Ralf-Michael Zapp, Leiter der Personalentwicklung. Bewerbungen erbittet der französische Autobauer 6 bis 8 Monate vor dem Examen. Die Quote der Neueinstellungen weiblichen Geschlechts be-

trägt 40 Prozent. Die Einstiegsgehälter liegen zwischen 65 000 und 70 000 Mark.

Audi beziffert den Bedarf an Hochschulabsolventen in diesem Jahr auf rund 250. Opel bietet 1997 rund 400 Jungakademikern den Direkteinstieg. Porsche, der kleinste der deutschen Auto-Riege, kennt die Bewerber bereits aus der Betreuung von jährlich 50 Diplomarbeiten.

VW hat bei 99 311 Mitarbeitern bis Ende September 154 Hochschulabsolventen eingestellt, davon 42 Prozent Frauen im kaufmännischen und 7 Prozent im technischen Bereich. Gesucht werden Kandidaten aus den Bereichen Maschinenbau, Wirtschaftsingenieure, Fahrzeugbau, kaufmännische Berufe und Spezialisten. Ausgewählt wird im Assessment Center. Wie bei allen Autobauern sind Noten und Studiendauer nicht ausschließliche Kriterien. Bewerben sollte man sich ein Jahr vor dem Examen. Das Einstiegsgehalt für ein internationales Traineeprogramm beträgt 5600 Mark im Monat bei 12 Gehältern.

Ford stellt 1997 voraussichtlich 210 Akademiker ein nach 230 im vorigen Jahr bei insgesamt 43 575 Mitarbeitern. Gefragt sind, so der Kölner Personalleiter Richard Göbbels, „70 Prozent aus dem Maschinenbau, 5 Prozent Elektrotechnik, 10 Betriebswirtschaft, 10 sonstige Naturwissenschaftler und 5 Prozent sonstige Hochschulabsolventen.“

Daimler Benz wird für die neue AG 1997 rund 1100 neue Mitarbeiter einstellen, davon 400 für den Bereich Pkw und Nutzfahrzeuge. Gewünscht werden Bewerber der Fachrichtungen Maschinenbau, Luft- und Raumfahrttechnik, Elektrotechnik, Nachrichtentechnik, Verfahrenstechnik, Informatik, Wirtschaftsingenieure und Wirtschaftswissenschaftler. Der Abschluß sollte „hervorragend“ sein, wenn man unter dem Stern Karriere machen will. Die übrigen Kriterien unterscheiden sich nicht von den Anforderungen der Mitbewerber. Nur: Man möchte seinen Mitarbeiter von morgen „frühzeitig kennenlernen“.



Rainer Schulze, Leiter Personalmarketing bei BMW



Richard Göbbels, Personalleiter von Ford in Köln



Ralf-Michael Zapp, Leiter Personalentwicklung bei Peugeot