

„Die Kosten des Wandels sind enorm“

Conti-Personalvorständin Ariane Reinhart plädiert für Qualifizierung der Arbeitnehmer auch in der Freizeit

HENNING KROGH
AUTOMOBILWOCHE, 18.3.2019

HANNOVER. Der rasche Wandel in den Fabriken der Autoindustrie führt in Sektoren mit viel Handarbeit zu Jobverlusten. „Wir wissen heute in einigen Fertigungsbereichen, aufgrund von Industrie 4.0, Digitalisierung, Automatisierung, dass dort einige Tätigkeiten wegfallen“, sagte Continental-Personalchefin Ariane Reinhart der *Automobilwoche*. „Einerseits müssen Sie in Deutschland automatisieren, um wettbewerbsfähig zu sein. Auf der anderen Seite sind Sie bei der geringen Arbeitslosigkeit wahrscheinlich auch froh, wenn Sie einige Arbeitsplätze durch Maschinen ersetzen können, weil sie vielleicht auch gar keine Mitarbeiter mehr dafür bekommen.“

Daher analysiert Conti seit vier Jahren die Kompetenzen der Mitarbeiter. „Gerade im Software-Bereich gehen wir in die Tiefe und schauen uns sehr genau an, wie viele Experten für künstliche In-

telligenz oder Machine Learning haben wir eigentlich? Und wie viele benötigen wir in den nächsten Jahren?“, so Reinhart. Wichtig sei, die aktuellen Kapazitäten bestmöglich auf die laufenden Projekte abzustimmen. Internationale Autohersteller wie VW stocken ihre Software-Teams massiv auf und erwarten dies immer öfter auch von ihren Systemlieferanten.

„Wir gehen die Qualifizierung unserer Mitarbeiter gezielt an, um gemeinsam mit ihnen den Wandel der Branche mitgestalten zu können. Das ist jedoch mit enormen Kosten verbunden“, sagt Reinhart. Allein unter den 63.000 Beschäftigten in Deutschland habe Conti 12.000 Mitarbeiter, die auf den aktuellen Tätigkeiten angelernt sind. Reinhart: „Wenn wir

diese 12.000 Mitarbeiter neun Monate lang weiterbilden würden für die nächste Tätigkeit, dann würde uns das in der üblichen Form rund eine Milliarde Euro kosten. Und dann hätten wir erst 20 Prozent unserer Belegschaft hier in Deutschland qualifiziert.“

Daher stelle sie sich bei der Beschäftigungsfähigkeit der Zukunft die Frage: „Wäre es angesichts der Schnelligkeit, mit der sich gerade viele Berufsbilder ändern, nicht auch gerechtfertigt, dass der Mitarbeiter zumindest einen Teil seiner privaten Zeit einbringt?“ Schließlich gehe es auch um die Zukunft der Beschäftigten und darum, eventuell etwas ganz Neues zu lernen.

„In Deutschland sind wir daran gewöhnt, dass Qualifizierung und

damit auch die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit innerhalb der Arbeitszeit stattfindet. 75 Prozent dieser Qualifizierungskosten sind Lohnkosten und Produktivitätsausfallkosten“, erklärt die Personalchefin ihre Initiative.

Einsatz streng nach Eignung

Umso bedeutender ist für Continental der jeweilige „Best Fit“, wie Ariane Reinhart ein Schlüsselkriterium ihrer Personalarbeit nennt: „Wir setzen unsere Mitarbeiter so ein, dass sie tatsächlich zu 90 oder gar 100 Prozent am besten auf ihre Stelle passen im Sinne ihrer Fertigkeiten und Fähigkeiten. Denn wir wissen, dann sind sie motiviert und zufriedener und bringen den größten Wert für das Unternehmen.“ Und bleiben ihrem Arbeitgeber treu: „Die hohe Identifikation mit Continental und seinen Werten ist, glaube ich, unser größter Vorteil.“



Conti-Managerin Reinhart: Auch Machine Learning auf der Agenda.

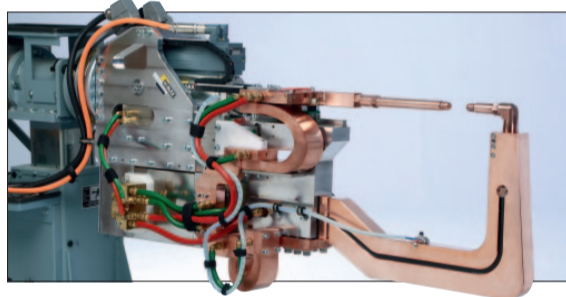
„75 Prozent der Qualifizierungskosten sind Lohn- und Produktivitätsausfallkosten.“

Ariane Reinhart,
Personalchefin Continental

Neue Steuerung bringt Aluminiumschweißen auf Touren

Kraftverlauf der Zange lässt sich für jeden Anwendungsfall individuell programmieren – Zeitaufwand sinkt um bis zu 50 Prozent

MÜNCHEN. Mit Aluminium lässt sich im Vergleich zu Stahl viel Gewicht einsparen. Doch Teile aus dem Leichtmetall zu verschweißen ist auch deutlich komplizierter. Zusammen mit Volkswagen und der Otto-von-Guericke-Universität in Magdeburg hat nun der Roboterschweißzangen-Hersteller Nimak ein Verfahren zum Punkt- und Buckelschweißen entwickelt, mit dem sich Alu-Teile deutlich schneller und mit höherer Qualität verbinden lassen.



Anders als beim herkömmlichen Widerstandspunktschweißen wird der Prozess beim so-

genannten oszillierenden Punktschweißen nicht allein über die Stromstärke gesteuert. Vielmehr

Aluminium-Schweißzange: Dank mikroprozessorgesteuerter Magnete lässt sich der Kraftverlauf flexibel und präzise regulieren.

kann auch der Kraftverlauf, mit der die Schweißzange die Teile zusammenpresst, exakt gesteuert werden. Ermöglicht wird das durch einen äußerst schnell reagierenden, mikroprozessorgesteuerten Elektromagneten. So lässt sich der Kraftverlauf individuell programmieren. Die Elektrode setzt erst sanft auf, dann wird die Kraft extrem schnell aufgebaut, bevor sie parallel zum Stromfluss reduziert wird. Dadurch steigt der elektrische Widerstand zwischen den

Teilen und es entsteht mehr Wärme, was die Schweißzeit um bis zu 50 Prozent auf zehn bis 20 Millisekunden verringert.

Zudem lässt der Elektromagnet die Schweißelektrode leicht oszillieren. Dadurch lagert sich auf der Schweißkappe weniger von der Aluminiumlegierung des zu schweißenden Teils ab. Daher kann die Elektrode doppelt so viele Schweißpunkte bewältigen, bevor sie aufwendig gereinigt werden muss. Gerd Scholz



Always close to our customers – regional support, globally coordinated

Nemak's global presence is integrated by more than 22,000 employees working in 38 manufacturing plants strategically located across 16 countries, serving the most important automotive markets. In addition, with our 11 Product Development Centers and 3 Sales & Engineering Centers worldwide,

we exceed customers' expectations from the early concept phase to volume production.

We drive innovations in powertrain, vehicle structures, chassis and e-mobility – wherever our customers might need us.

www.nemak.com

VW nutzt für ID Industrie 4.0

GENF. VW setzt beim Anlauf von E-Autos auf Kernelemente der Konzeption Industrie 4.0. „Bei der Modellfamilie ID war und bleibt ein gezieltes ‚Design for Manufacturing‘ eminent bedeutsam“, sagte Andreas Tostmann, Produktionsvorstand der Marke VW Pkw, der *Automobilwoche*. Der Hersteller benötige „zum Teil andere Qualifikationen und Arbeitsweisen in den Teams“. Für die geforderte Veränderungsbereitschaft der Mitarbeiter gab Tostmann ein Beispiel: „Die Bediener vieler Anlagen werden künftig tiefere IT-Kenntnisse haben müssen, das wird mehr und mehr zu einer Qualifizierungsnotwendigkeit.“

Thomas Schmall, Chef von VW Komponente, betonte den hohen Wert von Sicherheit in der Produktion beim Ausrollen der E-Mobilität. „Manche Prozesse erinnern dabei an den Flugzeugbau“, sagte Schmall. So lasse sich „aus der akustischen Überwachung einer Produktionsanlage bei auffälligen Abweichungen im Klangbild eine rasche Rückmeldung an die Instandhaltung generieren“. Dies könne helfen, „viel Zeit und Kosten zu sparen“. Henning Krogh