

# Erneuerbare Energien: Boombranche mit Nachwuchssorgen

*Deutschland steuert auf einen Fachkräftemangel zu. Besonders betroffen sind davon die erneuerbaren Energien: Laut verschiedener Studien werden im Jahr 2030 in diesem Wirtschaftszweig etwa 400 000 bis 500 000 qualifizierte Mitarbeiter allein in Deutschland fehlen. Auf der am 3.9.2009 in Düsseldorf veranstalteten Konferenz „Erneuerbare Energien – Erfolgsfaktor Personal“ analysierten verschiedene Referenten aus Wissenschaft und Industrie vor mehr als 120 Geschäftsführern und Personalentscheidern die aktuelle Markt- und Beschäftigungssituation und erörterten Perspektiven für die zukünftige Leitindustrie.*

„Etwa 80 000 zukünftige Ingenieure und Naturwissenschaftler verlassen in Deutschland jedes Jahr die Universitäten und Fachhochschulen“, schätzt Prof. Dr. Dieter Oesterwind, Leiter des „Zentrums für Innovative Energiesysteme“ an der Fachhochschule Düsseldorf und betont: „Die Ausbildung beinhaltet zu 80 % klassisches Ingenieurwissen, daher sind auch traditionelle Branchen wie z. B. der Maschinen- und Anlagenbau sowie Unternehmen aus der Verfahrens- und Elektrotechnik an diesen Fachkräften stark interessiert.“ Der Wettbewerb um die Talente wird sich somit – auch bedingt durch die zunehmende Internationalisierung der Branche – zuspitzen.

Von ihren Führungskräften erwarten die Unternehmen Kenntnisse, denen die heutigen Lehrpläne und Lerninhalte, wie Professor Oesterwind ausführte, nicht in vollem Umfang gerecht werden. Insbesondere mittelständische Unternehmen suchen zunehmend „Allrounder“, die beweglich sind, ökonomisch denken, über Fremdsprachenkenntnisse verfügen sowie Kommunikationsfähigkeit, Verhandlungsvermögen und soziale Kompetenz aufweisen. „Das kann die Hochschulausbildung allein nicht leisten, da sind auch die Unternehmen selbst gefordert“, bilanziert er auf der Veranstaltung, zu der die Personal- und Managementberatung Grünewald Consulting und die „EnergieAgentur.NRW“ gemeinsam in das Steigenberger Parkhotel in Düsseldorf eingeladen hatten.

## Neue Mitarbeiteranforderungen

Der Forderung Oesterwinds hat die „juwi Holding AG“ mit der Gründung einer haus-eigenen Akademie bereits entsprochen. Christoph Breuer, Head of Human Resources der juwi AG, und Marc Thomas, Leiter der juwi Akademie, plädierten nachdrücklich für den Aufbau und Betrieb einer internen Weiterbildungseinrichtung. Die Vorteile einer internen Akademie sehen sie in der Steigerung der Flexibilität, Motivation und Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Auch die systematische Sichtung von Mitarbeiterpotenzialen und die Reduzierung von Wachstumsschmerzen sei

auf diese Weise möglich, erklärte das juwi-Team. Ob die Etablierung einer solchen Einrichtung im Sinne von Professor Oesterwind ist, blieb aber offen.

Werner Rüberg, Vorstandsvorsitzender der Schmack Biogas AG, verdeutlichte die spezifischen Mitarbeiteranforderungen eines mittelständischen, hochtechnologisierten Unternehmens. „Früher konnte bei uns jeder alles, heute suchen wir gut ausgebildete Spezialisten, die als Dienstleister weltweit hochkomplexe technische Systeme über-wachen“, konstatiert Rüberg. Es gehe um Innovationsmanagement.

Für David Quarg, Personalmanager bei RWE Innogy, ist die Einbindung einer „Start-Up“-geprägten Unternehmens- und Lernkultur in die Strukturen eines Konzerns ein entscheidender Erfolgsfaktor. Unternehme-risches Denken sowie Eigeninitiative und -verantwortung der Mitarbeiter, auch bei der Suche nach qualifiziertem Personal, sind für Quarg unabdingbar, um zukünftig im harten Wettbewerb auf den internationalen Märkten bestehen zu können. „Wir suchen unkomplizierte Macher, die Chancen entdecken“, erläutert Quarg.

## Positive Anreize setzen

Michael Schäfer, Geschäftsführer der Energiebau Solarstromsysteme GmbH, stellte die Erfolgsphilosophie seines mittelständischen Unternehmens vor. Teamgeist, Kritikfähigkeit und Werteorientierung stehen für den diplomierten Ingenieur als Kriterien für die Personalauswahl klar im Vordergrund. „Bei der Organisation von Wachstum sind Ellbogenmentalität und Statusdenken ausgesprochen kontraproduktiv“, findet Schäfer. Seine werteorientierte Haltung hat auch in finanzieller Hinsicht konkrete Auswirkungen. Jeder Mitarbeiter seines Unternehmens, von der Führungskraft bis zum Hausmeister, erhält 10 % Beteiligung am Jahresgewinn.

Eine Mitarbeiterbeteiligung kann nach Einschätzung von Lothar Grünewald, Geschäftsführer von Grünewald Consulting und Veranstalter der Konferenz, durchaus

einen Anreiz bieten, sich als Arbeitnehmer für ein bestimmtes Unternehmen zu entscheiden. In seinem Vortrag beleuchtete er auch die Wünsche und Bedürfnisse, die potenzielle Mitarbeiter an einen Arbeitgeber haben. Arbeitsplatzsicherheit, Gehalt, Arbeitgeberimage, Aufstiegschancen sowie Entfaltungs- und Entscheidungsspielraum sind hier sicherlich wichtige Faktoren. Umweltfreundlichkeit allein reicht als Kriterium für einen attraktiven Arbeitsplatz nicht mehr aus.

Für die einzelnen Unternehmen heißt das: Sie sind zunehmend gefordert, basierend auf ihren eigenen Stärken, ein individuelles Arbeitgeberprofil zu entwickeln. „Das nennen wir Employer Attraction,“ erklärt Grünewald und ergänzt: „Die Erneuerbaren haben den Vorteil, zahlreiche spannende und vielseitige Jobs mit hoher Eigenverantwortlichkeit zu bieten. Künftig wird es darauf ankommen, das jeweilige Arbeitgeberprofil stärker als bisher sowohl unternehmensintern als auch extern zu kommunizieren. Aus diesem Grund sind Konzerne mit dem Schwerpunkt regenerative Energien bereits zu einem professionellen Personalmarketing übergegangen.“

## Verstärkte Aktivität ist notwendig

Wenn Deutschland seine weltweit führende Position als Wirtschaftsstandort für „Erneuerbare Energien“ behaupten will, müssen Unternehmen und Hochschulen bei Ausbildung und Qualifizierung der Ingenieure noch einige Hausaufgaben erledigen.

Darüber hinaus ist dringend geboten, die Mitarbeitersuche und -bindung durch Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität sowie verbesserte Kommunikationsstrategien zu optimieren. Geschieht das nicht, könnte der „Leitindustrie der Zukunft“ schon sehr bald die Luft ausgehen.

Jörg Schwarz