



„Wir brauchen eine von Risikoinvestoren geförderte Gründerkultur“

Die Anforderungen an Ingenieure im Automobilsektor wachsen stetig, nicht zuletzt durch die steigende Komplexität zusammenwachsender Technologien. ATZextra sprach mit Klaus Nolte, Geschäftsführer von htc-network, über sich ändernde Marktbedingungen, Schwächen der Hochschulausbildung und die Qualität der Personalberatung in Zeiten von sozialen Netzwerken.

Klaus Nolte studierte Elektrotechnik an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe, wo er 1976 seinen Abschluss als Diplomingenieur im Fachbereich Nachrichtentechnik machte. Seine berufliche Karriere begann er bei der Texas Instruments Deutschland GmbH in Freising bei München. In den folgenden Jahren war er für TI als Entwicklungsingenieur in den Bereichen Halbleiter Prozess- und Produktentwicklung an Standorten in Deutschland, Frankreich, Italien und Japan tätig. 1981 wechselte er in den Marketingbereich von National Semiconductor. 1989 übernahm Klaus Nolte den Geschäftsbereich Prozessoren für die Region Asien und

1996 die Mixed Signal Systems Division Europa. Für National Semiconductor war er an den Standorten in München, Swindon (UK), Santa Clara (USA) und Hong Kong (China) tätig. 1998 wurde Klaus Nolte Geschäftsführer der Concurrent Computer GmbH München und CEO der Concurrent Computer Ltd. in London. 2001 gründete Klaus Nolte das htc-network, einen Spezialisten für Executive Search in der High-Tech-Industrie. Unterstützt durch ein weltweites Netzwerk sucht htc-network nach Spezialisten und Senior Managern für europäische, amerikanische und asiatische Kunden.

ATZextra _ Herr Nolte, Sie kommen ursprünglich aus der Elektronik und IT. Warum sind Sie heute stark im Automobilbereich tätig?

NOLTE _ Der Markt und unser Beratungsgeschäft haben sich stark von der traditionellen IT und Kommunikation zum Automobilsegment hin verschoben. Nehmen Sie als Beispiel für den deutschen und europäischen Markt Siemens und Nokia. Deren Geschäft hat sich in den letzten zehn Jahren stark gewandelt. Überhaupt ist von der Kommunikationsbranche hierzulande wenig übrig geblieben. Deutschland steht vor allem für den Industriesektor, den Maschinenbau und die Automobilindustrie als größte Innovationstreiber. Innerhalb dieser Segmente ist die Leistungselektronik mit allen ihren Facetten eine wesentliche Differenzierung. Hier hat Deutschland auch im weltweiten Vergleich zurzeit noch einen Technologievorsprung, den es zu verteidigen gilt. Hier empfehle ich den Studenten und Studentinnen und natürlich auch den Hochschulen, zukünftig eine höhere Priorität zu setzen. Die analoge Leistungselektronik wird im Vergleich zur digitalen Welt der Mikroprozessoren leider oft als weniger attraktiv gesehen beziehungsweise dargestellt – das ist ein Fehler, insbesondere für den Standort Deutschland.

Bedeutet das, wir laufen bei der Leistungselektronik in einen noch größeren Fachkräftemangel hinein?

Jedenfalls haben die Hochschulen diesen Bereich in den letzten Jahren etwas vernachlässigt. Es gibt nur wenige Unis, die hier Spitzenkräfte anbieten. Jeder Intel- oder ARM-Prozessor für Computer, Server, Mobilgeräte und zukünftig auch für das Internet der Dinge und deren Vernetzung nebst zugehöriger Software üben natürlich eine große Anziehungskraft auf unseren Ingenieur Nachwuchs aus. Hier muss von den Hochschulen und der Industrie aktiv

„Mehr Marketing für Ingenieurstudiengänge wäre wünschenswert.“

gegengesteuert werden. Aufgaben beispielsweise bei der Ansteuerung für eine Motorsteuerung (Hardware und Software) werden immer anspruchsvoller, nicht zuletzt verursacht durch die wachsenden Anforderungen an die Effizienzsteigerung und Energieeinsparung. Diese Entwicklung geht einher mit einer wachsenden Komplexität bisher vergleichsweise einfacher Schaltun-

gen und ist eine große Herausforderung. Sicherlich ein attraktives Betätigungsfeld für Ingenieure und ein Segment, in dem Deutschland verglichen mit USA und Asien noch führend ist.

Sind die Unis nicht gut aufgestellt? Wurden Studiengänge zu spät an die neuen Anforderungen angepasst?

Dass die Ingenieur-Studiengänge nicht so überlaufen sind, liegt vor allem daran, dass sie echt hart sind. Viele gehen auch deshalb lieber in die Sozial- oder Wirtschaftswissenschaften. Zudem müsste meines Erachtens noch mehr für das Marketing getan werden, um Ingenieurstudiengänge attraktiver zu machen. Und schließlich fehlt eine Investitionskultur für Technologie-Startups in Deutschland, wie sie etwa in den USA oder in Israel existiert. Jungen Ingenieuren wird viel zu wenig unter die Arme gegriffen, um ihre Ideen zu Produkten und gar zu Unternehmen weiterzuentwickeln. Unis, aber auch die Industrie und die Politik müssen dringend mehr tun, um wieder eine Gründerkultur zu schaffen. Gerade durch die berufsnahen Studienwege mit zahlreichen Praktika und ähnlichem, die ja ihr Gutes haben, werden Studierende eher zu passenden Arbeitnehmern als zu Unternehmensgründern erzogen.



„Man ist heute schnell mit vielen Menschen vernetzt, aber die Qualität der Kontakte ist schlechter“, stellt Klaus Nolte im Interview fest



„Einen Personalberater sollte man durch eigene Fragen fachlich qualifizieren“, unterstreicht Nolte

Sie vermissen demnach Start-ups in der Automobilindustrie?

Ja, es ist im Grunde eine Industrie mit überwiegend alten Playern. Dadurch sinkt die Innovationsgeschwindigkeit, denn die Innovationen kommen häufig von den kleinen und jungen Unternehmen. So wie es Intel und Microsoft nicht geschafft haben, ihre Marktführerschaft für Computer auch auf mobile Geräte oder Automobile zu übertragen, um nur zwei Beispiele zu nennen, sondern die Innovationen damals noch jungen unbekanntem Firmen überließen. Schon heute sind unsere Automobilhersteller weitestgehend von den Innovationen der Zulieferern und Entwicklungsdienstleistern abhängig.

Welche Möglichkeiten bieten sich Wechselwilligen durch soziale Netzwerke?

Man ist heute natürlich schnell mit einer Vielzahl von Menschen vernetzt, aber die Qualität dieser Kontakte ist demnach auch schlechter. Zudem fördern Netzwerke wie Xing und LinkedIn auch auf Beraterseite eine Qualitätserosion. Dort tummeln sich viele, die ich mal als Resümee-Junkies bezeichne. Damit meine ich oft fachlich unqualifizierte

Personalvermittler, die einfach nach bestimmten Kriterien in diesen Netzwerken suchen und ohne Kenntnis der identifizierten Personen zuhauf deren Lebensläufe zu ihren Auftraggebern schaufeln. Das ist weder für das Unternehmen noch für den wechselwilligen Ingenieur hilfreich. Im Gegenteil.

Woran erkennt man einen qualifizierten Personalberater?

Man sollte diesen über eigene Fragen fachlich qualifizieren. Beispielsweise, hat er einst in meinem Bereich gearbeitet, welche Kunden in welchen Branchen hat er etc.? Dann gibt es auch eine Art prozes-

„Kein Vorstellungsgespräch? Dann hat der Berater versagt.“

suale Qualifikation: Hat er einen exklusiven Auftrag oder sucht er proaktiv, weil er irgendwie erfahren hat, dass ein Unternehmen Bedarf hat? Ganz wichtig: Der Berater muss schriftlich bestätigen, dass

er den Lebenslauf des Kandidaten nur für diese eine Firma und nur für diese eine Position weitergibt. Macht er das nicht, besteht die Gefahr, dass er den Lebenslauf schnell und breit nahezu wahllos streut, was dazu führt, dass der Kandidat bei diesen Firmen dann „verbrannt“ ist und davon nicht einmal weiß. Und am Ende folgt nahezu automatisch ein Erfolgsscheck, denn ein erfolgreicher Test für die Position durch den Berater sollte in der Regel auch zu einem Vorstellungsgespräch im Zielunternehmen führen, sonst hat er eigentlich schon versagt. Auf dieses Gespräch sollte er den Kandidaten gut vorbereiten können, weil er das Zielunternehmen und die dort handelnden Personen mit ihren Bedürfnissen gut kennt. Und im Anschluss an diesen Prozess erkenne ich einen guten Personalberater auch an der Nachbearbeitung und der Tatsache, ob und wie er mit dem Kandidaten in Kontakt bleibt.

Herr Nolte, ich bedanke mich für das Gespräch.

INTERVIEW: Markus Bereszewski
FOTOS: Thilo Härdtlein