

Dr. Markus Miele

Rede beim 4ING Fakultätentag

in Hannover am 14. Juli 2011

**THEMA: Herausforderungen aus Sicht eines
mittelständischen Familienunternehmens**

Herzlichen Dank, Herr Professor Garbe, für die freundliche Einführung – und auch für die Chance, in dieser hochkarätigen Runde die Flagge der Familienunternehmer hochzuhalten.

Verehrte Damen und Herren,

liebe Gäste des 4ING-Fakultätentages,

der Wirtschaftswissenschaftler und Direktor des

Hamburger Weltwirtschaftsinstituts HWWI, Professor Dr.

Thomas Straubhaar hat einmal gesagt:

„Die deutschen Unternehmen verdanken ihre hervorragende Position auf den Weltmärkten bis zum heutigen Tage nicht zuletzt der Überlegenheit der deutschen Universitäten des vorletzten Jahrhunderts.“

Zitat Ende.

Damit wollte Thomas Straubhaar NICHT etwa andeuten, dass der Forscherdrang und Erfindungsreichtum an den deutschen Hochschulen der Jetztzeit zu wünschen übrig lasse. Die Botschaft lautete vielmehr: Die herausragenden Leistungen deutscher Wissenschaftler im ausgehenden 19. Jahrhundert und zu Beginn des 20. Jahrhunderts, in Verbindung mit hervorragend qualifizierten Ingenieurinnen und Ingenieuren in der zweiten und dritten Reihe, haben ein Fundament gelegt, von dem die deutsche Industrie bis heute profitiert. Dies gilt für Elektrotechnik und Automobilbau ebenso wie für den Maschinenbau und die Chemie, um nur einige Beispiele zu nennen.

An diese Tradition gilt es anzuknüpfen. Dass wir unser universitäres und wissenschaftliches Erbe pflegen und mehren, ist eine zentrale und unabdingbare Herausforderung, wollen wir die Wettbewerbsposition der deutschen Unternehmen auf den Weltmärkten – und damit den Wohlstand der Menschen in Deutschland und Europa – nachhaltig festigen und weiter ausbauen.

Bekanntlich ist diese Aufgabe ohnedies umso anspruchsvoller, je mehr ambitionierte neue Wettbewerber auf den Plan treten – und erhebliche Energien und Ressourcen mobilisieren, um in puncto Innovation und Wirtschaftskraft zu den alten Industrienationen aufzuschließen.

Erschwerend kommt hinzu, dass das Phänomen des Fachkräftemangels in den technischen Berufen ganz offensichtlich besonders gravierend zu Buche schlägt: Viele Unternehmen haben große Mühe, für ihre Ausbildungsplatzangebote im gewerblichen Bereich junge Menschen zu finden, die willens und in der Lage sind, den fachlichen und persönlichen Anforderungen zu entsprechen.

Und die Abiturienten, nicht nur die weiblichen, studieren im Zweifel Lehramt, BWL oder Jura oder machen eine Banklehre. Technik, Naturwissenschaften und Informatik, die MINT-Fächer also, gelten hingegen vielen eher als schwierig, sperrig, dröge und langwierig – oder wollen sich nicht so recht vertragen mit einem

anhaltenden Fortschrittsskeptizismus, der uns im internationalen Vergleich weiter zurückzuwerfen droht.

Hinzu kommt, dass die Umsetzung des vielzitierten Bologna-Prozesses für alle Beteiligten – Hochschulen, Professoren, Studierende, Absolventen, Unternehmen – alles andere ist als ein Selbstläufer.

Aber – wem sage ich das? Und warum?

Erstens: Weil diese Tendenzen gerade für ein qualitäts-, technologie- und innovationsgetriebenes Familienunternehmen, zumal in der ostwestfälischen Provinz, die eine oder andere sportliche Herausforderung nach sich zieht.

Und zweitens: Weil alle Beteiligten gut daran tun, sich gemeinsamen Herausforderungen auch gemeinsam zu stellen.

Dass die technischen Fakultäten unter Hochdruck und mit viel Kreativität und Inspiration daran arbeiten, unter erschwerten Bedingungen ihren Aufgaben und Zielen gerecht zu werden, weiß ich aus Gesprächen mit zahlreichen Ihrer Kolleginnen und Kollegen und auch aus eigenem Erleben. Einen weiteren eindrucksvollen Beleg hierfür liefert der heutige Tag.

Daher freue ich mich über die Gelegenheit, von dieser Stelle aus allen Mitstreiterinnen und Mitstreitern von „4ING“ von Herzen zum fünften Geburtstag Ihrer Initiative zu gratulieren. Ihre erklärte Philosophie, bei der Umsetzung der Bologna-Reformen die bewährten Stärken der deutschen Universitäten zu erhalten und möglichst auszubauen, halte ich persönlich für zukunftsweisend und alternativlos.

Dies sage ich als Geschäftsführender Gesellschafter der Miele Gruppe und als ein Wirtschaftsingenieur von der Universität Karlsruhe.

Und ich darf Ihnen versichern: Auch das Unternehmen Miele wird nach Kräften daran mitwirken, Altes und

Neues, Bewährtes und Reformen, zum gemeinsamen Nutzen miteinander zu verbinden.

„Ingenieure im Wandel der Gesellschaft“ – welche Herausforderungen hinter diesem Tagungsmotto für ein mittelständisches Familienunternehmen hervorlugen – und was Miele tut, um diesen Herausforderungen gerecht zu werden – darauf möchte ich in der verbleibenden Zeit etwas näher eingehen.

Punkt eins: Bologna.

Wir alle erinnern uns an die vielstimmigen Klagen der Wirtschaft darüber, dass Deutschlands junge Akademiker viel zu spät ins Berufsleben eintreten. Damals summierten sich 13 Schuljahre, 15 Monate Wehr- bzw. 18 Monate Zivildienst und Durchschnittsstudienzeiten von teilweise deutlich mehr als zehn Semestern – und ein frisch diplomierter Ingenieur zählte eher 30 als 25 Jahre.

Inzwischen bescheren uns Bologna und weitere Einflüsse das andere Extrem: ein Jahr weniger Schule,

kein Wehr- oder Zivildienst mehr, und knallhart verschulte Kurz-Studiengänge erzeugen 22-jährige Maschinenbau-Bachelors, die viel lieber noch ein oder zwei Jahre an der Uni geblieben wären, zum Beispiel um das eine oder andere spannende Praktikum zusätzlich zu absolvieren.

Außerdem wurden sie bereits im ersten Semester vor dem Missverständnis gewarnt, dass es sich bei einem Bachelor auch nur um EINE ART Ingenieur handele.

Gleichzeitig rätseln Professoren und Personalchefs, wie es denn möglich sein sollte, im Rahmen eines angehängten Master-Studienganges die für das herkömmliche Vollstudium notwendigen, ebenso breit wie tief angelegten Grundlagenkenntnisse nachzuholen – muss so etwas nicht am Anfang stehen?

Ganz abgesehen davon, dass nach heutigen Planungen längst nicht jeder Bachelor darauf hoffen kann, in einem solchen Master-Studiengang Platz zu finden.

Was sind das also für Jobs, für die ein Maschinenbau-Bachelor maßgeschneidert erscheint? Und wie steht es im Einzelfall um die fachliche Qualität der jungen Bachelors, die unter den beschriebenen Bedingungen nach ihrem ersten Abschluss auf Jobsuche gehen?

Ich möchte diese Fragen jetzt nicht weiter vertiefen, sondern Ihnen stattdessen einige Beispiele für Einstiegsprogramme bei Miele vorzustellen, von denen wir glauben, dass sie den wie beschrieben geänderten Umständen Rechnung tragen. Hierbei setzen wir auf einen intensiven Dialog mit den Hochschulen und haben damit bereits sehr positive Erfahrungen gemacht.

So gibt es bei Miele speziell für Bachelor-Absolventen eine Kombination aus Berufseinstieg und Unterstützung beim begleitenden Master-Studium, die wir „Master@Miele“ getauft haben. Die ersten drei Teilnehmer sind im letzten Jahr gestartet.

Sie absolvieren ihre Masterstudiengänge an verschiedenen Hochschulen in den Bereichen Master of Engineering, Master of Science für Entwicklung und Produktion sowie im Bereich mechatronische Systeme.

Unsere Abteilung für Personalentwicklung unterstützt die Teilnehmer bei der Kombination des Studiums mit den Einsätzen im Unternehmen. Bei der Auswahl ihres Einsatzgebietes werden die individuellen Interessen und die Ausrichtung des Masterstudiengangs berücksichtigt. Von Anfang an sind die Teilnehmer in die Projekte und Prozesse ihrer Abteilungen integriert und sammeln vielfältige Praxiserfahrungen. Auch Auslandseinsätze und Besuche verschiedener Fertigungsstandorte gehören zur individuellen Förderung.

Um unsere Kontakte zu den Universitäten und Fachhochschulen zu vertiefen, haben wir in der Personalentwicklung vor 3 Jahren übrigens eigens eine Koordinatorin eingestellt, die dieses Feld mit viel Engagement, Kreativität und Erfolg bestellt.

Weiterhin bieten wir ein einjähriges Trainee-Programm an, das speziell auf die Absolventen von Masterstudiengängen zugeschnitten ist. In diesem Jahr liegen die Einsatzschwerpunkte unter anderem in der Konstruktion und Entwicklung sowie in der Elektrotechnik. In erster Linie stellen wir Trainees aus den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen, sowie Wirtschaftswissenschaften und Informatik ein.

Für promovierte Ingenieure bieten wir in 2011 vier Stellen als Assistenz unserer Werkleiter an.

Daneben gibt es selbstverständlich die Möglichkeit zum Direkteinstieg für Absolventen verschiedenster Fachrichtungen.

Und natürlich erhalten Studenten bei uns immer wieder die Möglichkeit, bei Miele ihre Diplomarbeit zu schreiben.

Den Austausch mit den Hochschulen noch mehr zu forcieren, hat für uns in diesem Zusammenhang zentrale Bedeutung. Im November wird in unserem Hause der zweite „Miele-Praxisdialog“ stattfinden, bei dem der Erfahrungsaustausch mit unseren Kooperationspartnern an den Hochschulen im Vordergrund steht. Diese Gespräche sind uns sehr wichtig, um noch besser einschätzen zu können, wie wir die Bedürfnisse von Berufseinsteigern mit Bachelor- und Masterabschlüssen berücksichtigen können – und diese auch mit unseren Bedürfnissen zu synchronisieren.

Dass Miele in regem Kontakt steht mit dem „Career Service“ und mit diversen Lehrstühlen, unter anderem auch hier in Hannover, versteht sich von selbst.

In Gütersloh, dem Hauptsitz der Miele Gruppe, hat die Fachhochschule Bielefeld im letzten Jahr eine neue Niederlassung eröffnet. Dort werden die sogenannten praxisintegrierten Studiengänge Wirtschaftsingenieur-

wesen und Mechanik/Automatisierungstechnik angeboten. Hier wechseln sich dreimonatige Einsätze in den kooperierenden Unternehmen mit Studienphasen an der Fachhochschule ab.

Miele wie auch verschiedene andere mittelständische Familienunternehmen der Region stellen nicht nur Praxisplätze zur Verfügung, sondern haben auch ihre Erfahrungen bei der Gestaltung des Curriculums eingebracht. Bei Miele sind im ersten Jahr vier Studenten am Studienort Gütersloh gestartet, drei weitere folgen noch in diesem Jahr. Einen weiteren Schritt sind wir kürzlich mit der Eröffnung des Forschungslabors "mieletec FH Bielefeld" gegangen. Dafür stellt der Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Mathematik der Fachhochschule Bielefeld die erforderliche Infrastruktur zur Verfügung.

Neben den wissenschaftlichen Mitarbeitern werden angehende Bachelor- und Masterabsolventen sowie

Doktoranden im Labor forschen und projektbezogene Arbeiten durchführen.

Für die Erstausrüstung hat Miele einen sechsstelligen Betrag bereitgestellt. Außerdem finanzieren wir dauerhaft einen wissenschaftlichen Mitarbeiter und beteiligen uns mit weiteren Sach- und Finanzmitteln. Erste Projekte befassen sich mit intelligenten Garverfahren und dienen der Grundlagenforschung zur Steigerung der Energieeffizienz und Leistung von Kochfeldern und Dampfgarern.

Nur der Vollständigkeit halber sei angemerkt, dass Miele, unabhängig von der Form der Zusammenarbeit, größten Wert darauf legt, dass die Unabhängigkeit der Forschung und Lehre gewahrt bleibt. Umgekehrt wissen wir, dass den handelnden Personen auf Hochschuleseite der Praxisbezug der Hochschulausbildung ein wesentliches Anliegen ist.

Eine solche von gegenseitigem Respekt getragene Zusammenarbeit kommt allen Beteiligten zugute. Wir als Unternehmen gewinnen wichtige Impulse für künftige

Innovationen und frühe Kontakte zu engagierten und hochqualifizierten jungen Menschen. Die Studierenden und Doktoranden gewinnen vielfältige Praxiserfahrungen bei einem weltweit erfolgreichen Hightech-Pionier. Und die Hochschulen können praxisbezogene Forschung in die Lehrinhalte integrieren, was wiederum dabei hilft, eine bedarfsgerechte Ausbildung sicherzustellen. Alles zusammen trägt dazu bei, den Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken.

Ich lade Sie ein, all dies mit uns und anderen engagierten Mittelständlern in bewährter Weise weiter auszubauen.

Verehrte Damen und Herren, soviel zum Thema Umgang mit Bologna bzw. daran angrenzende Beispiele für Kooperationen zwischen unserem Unternehmen und den Universitäten und Fachhochschulen.

Ich komme nun zurück auf das eingangs bereits angeschnittene Thema Fachkräftemangel. Oder, konstruktiv ausgedrückt: Was kann ein Unternehmen wie Miele dazu beitragen, dass sich mehr Menschen für

einen technischen Beruf entscheiden und dort – wiederum zum Nutzen aller Beteiligten – ihre Erfüllung finden?

Ich brauche in diesem Kreis nicht zu vertiefen, dass und warum für ein nachhaltig orientiertes und in Generationen denkendes Familienunternehmen der Fachkräftebedarf von ganz zentraler Bedeutung ist.

Wie der Verein deutscher Ingenieure kürzlich mitteilte, lässt sich der Mangel an Fachkräften in deutschen Unternehmen inzwischen in Zahlen ausdrücken. Die Anzahl offener Ingenieurs-Stellen habe im Verlauf des Jahres 2010 um mehr als die Hälfte zugenommen. Die 36.000 fehlenden Fachkräfte entsprachen finanziellen Einbußen von rund 3,3 Milliarden Euro in der Produktion, so der VDI.

Obwohl die Absolventenzahlen in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern im vorletzten Jahr wieder um 9 Prozent angestiegen seien, bleibe die „Ingenieurlücke“ weiter bestehen.

Um hier gegenzusteuern, kommt zunächst den eigenen Ausbildungsangeboten eine Schlüsselrolle zu. Denn die Auszubildenden, die „von der Pike auf“ ihren Beruf im Unternehmen lernen, werden nicht nur im fachlichen Bereich ausgebildet. Sie lernen den Betrieb von Grund auf kennen und entwickeln oft eine besonders langfristige Bindung zum Unternehmen.

Miele bietet beispielsweise Ausbildungsplätze in insgesamt 21 Ausbildungsberufen an. Hinzu kommen 13 verschiedenen Duale Studiengänge, wo jeweils mehrmonatige Einsätze im Werk und an der Hochschule einander abwechseln.

Noch früher setzen Partnerschaften zwischen Unternehmen und Schulen an, um schon im Kindes- und Jugendalter Interesse und Begeisterung für die MINT-Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zu wecken.

Im Kreis Gütersloh startet in diesen Sommerferien zum ersten Mal ein MINT-Ferienprogramm, an dem sich Miele und andere Unternehmen beteiligen. Die Angebote reichen von Experimentiervormittagen für Kindergartenkinder über Forschungstage und Technikkurse für ältere Schülerinnen und Schüler bis hin zu Unternehmensbesuchen.

Dass Frauen an den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten immer noch deutlich unterrepräsentiert sind, wenngleich hier ein leichter Aufwärtstrend zu beobachten ist, wirkt sich zwangsläufig auch auf den Arbeitsmarkt aus. Mehr Frauen von technischen Berufsfeldern zu überzeugen, würde wesentlich zu einer Entschärfung des Fachkräftemangels beitragen und wird daher in vielen Unternehmen zielgerichtet verfolgt.

Der Klassiker in dieser Hinsicht ist mittlerweile der bundesweite „Girls‘ Day“, an dem Mädchen in den Betrieben sogenannte typische „Männerberufe“ kennenlernen können. Veranstaltungen wie diese sind aus unserer Erfahrung in ihrer Bedeutung nicht zu

unterschätzen. Nicht wenige unserer Auszubildenden bei Miele hatten den ersten Kontakt mit unserem Unternehmen beim „Girl’s Day“ oder auch beim „Tag der offenen Ausbildung“, an dem Schüler der Abschlussklassen sich über die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten bei Miele informieren können.

Von den Teilnehmerinnen sehr geschätzt werden auch die verschiedenen Mentoring-Programme, die in unserer Region speziell für Frauen in Ingenieurberufen ins Leben gerufen wurden. Hier besteht Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch und gegenseitiger Unterstützung. Bei Miele gibt es seit 2007 einen Ingenieurinnen-Treff. Dabei geht es vor allem um den abteilungsübergreifenden Informations- und Erfahrungsaustausch.

Das Feedback der Teilnehmerinnen ist durchweg positiv, vor allem sei der Einblick in andere Unternehmensbereiche sehr förderlich für die tägliche Arbeit.

Hierzu ein weiteres Beispiel, das sich speziell an Schülerinnen richtet. Verschiedene kleine und mittelständische Unternehmen in unserer Region beteiligen sich an einem Projekt namens „MINT-Relation“, das vom Innovationsnetzwerk Maschinenbau in Ostwestfalen-Lippe und weiteren Initiatoren ins Leben gerufen wurde. Weibliche Fachkräfte betreuen zunächst als Mentorinnen 13- bis 17-jährige Schülerinnen in der Berufsorientierungsphase. Gemeinsam erstellen Mentorinnen und Schülerinnen außerdem neue Darstellungsformen von Berufsprofilen und Vorschläge zum betrieblichen Umfeld, die gezielt junge Frauen ansprechen sollen. Für die beteiligten Firmen bietet sich damit zugleich ein zusätzlicher Ansatzpunkt in Sachen Talentmanagement.

Sicher auch, weil wir uns an solchen Aktionen beteiligen, ist bei Miele der Frauenanteil in der technischen Ausbildung in den letzten drei Jahren von sieben Prozent auf zehn Prozent gestiegen. Im Gütersloher Werk erlernen zurzeit 15 junge Frauen einen Beruf im Metall- oder Elektrobereich. Und: Miele wird in seinem

Bemühen, junge Frauen für eine technische Ausbildung zu gewinnen und zu begeistern, keinen Deut nachlassen.

Verehrte Damen und Herren, gestatten Sie mir zum Abschluss einige Gedanken dazu, was Unternehmen wie Miele auch und gerade für junge Ingenieurinnen und Ingenieure zu besonders attraktiven Arbeitgebern macht. Und dies, obwohl Gütersloh und die Region Ostwestfalen-Lippe aus der Perspektive von Top-Absolventen etwa aus München, Hamburg, Frankfurt, Köln oder Berlin – oder auch aus Freiburg, Heidelberg oder Tübingen – nicht gerade als der Nabel der Welt erscheint.

Bitte betrachten Sie die folgenden Ausführungen als beispielhaft auch mit Blick auf den einen oder anderen weiteren familiengeführten Global Player unserer Region.

Erstens: Die Aufgabe.

Bei Miele bekommen tüchtige junge Ingenieure früh die Chance, Verantwortung zu übernehmen. Sie arbeiten in der Entwicklung, Konstruktion oder Fertigungsplanung und –steuerung stets mit Blick auf das ganze Produkt und die Marke Miele – anstatt sich an einem Kleinteil abzuarbeiten. Sie konstruieren Waschmaschinen oder Backöfen, keine Getriebegehäuseteile oder -schrauben.

Die Hierarchien sind flach und die Entscheidungswege kurz. Und: Wer Interesse hat, kommt in der Welt herum, im Rahmen von Dienstreisen, Traineeaktionen oder längeren Einsätzen vor Ort.

Miele ist ein Global Player, mit eigenen Vertriebsgesellschaften in 47 Ländern, 9 Werken in Deutschland sowie je einem in Österreich, China, Tschechien und Rumänien. Für junge Ingenieurinnen und Ingenieure bei Miele gilt: Blick über den Tellerrand ausdrücklich erwünscht.

Zweitens: Die Sicherheit.

Miele ist ein kerngesundes, weltweit erfolgreiches Unternehmen mit 112-jähriger Geschichte.

Die Werte, Strategie und Ziele des Unternehmens sind ausgerichtet an der langfristigen Sicherung und Stärkung des Unternehmens. Quartalsberichte und Arbeitsplatzabbau zwecks Steigerung des Börsenkurses finden nicht statt. Wer bei Miele an Bord kommt, kann davon ausgehen, einen sicheren, krisenfesten und fair bezahlten Arbeitsplatz zu bekommen.

In den vergangenen Jahren hörte und las man vielfach, dass Werte wie Sicherheit und Beständigkeit für die junge Generation nicht mehr so wichtig seien, das Berufsleben stattdessen von Brüchen, Neuorientierungen und Mobilität geprägt sei.

Und womöglich haben gerade die jungen Ingenieure wenig Anlass, sich um ihre berufliche Zukunft zu sorgen. Wer aber im Zuge der Wirtschaftskrisen der Jahre 2002/2003 oder 2008/2009 miterleben musste, wie Familienmitglieder, Freunde, Bekannte oder Nachbarn unfreiwillig auf Jobsuche gehen mussten, setzt vielleicht

ganz andere Prioritäten. Nicht jeder strebt ein 25- oder 40-jähriges Betriebsjubiläum an. Aber ob er es erreicht oder nicht, sollte möglichst in seiner Hand liegen.

Drittens: Die Arbeitsbedingungen.

Ob persönliche Förderung, Weiterbildung, flexible Teilzeitmodelle mit Home-Office-Komponente, großzügige außertarifliche Zusatzleistungen oder vielfältige Entwicklungschancen mit weltweitem Horizont, siehe oben: Gerade weil die Fluktuation bei Miele mit unter 1 Prozent traditionell extrem niedrig ist, tut Miele eine Menge für Mitarbeiterorientierung und Mitarbeiterzufriedenheit. Und umgekehrt. Rund 17 Millionen Euro hat Miele im Geschäftsjahr 2009/2010 in die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter investiert.

Verehrte Damen und Herren, ich komme zum Ende.

Deutschland braucht engagierte Professorinnen und Professoren, Deutschland braucht mehr Ingenieure und Deutschland braucht erfolgreiche Familienunternehmen.

Wenn ingenieurwissenschaftliche Fakultäten und Unternehmen wie Miele engagiert am selben Strang ziehen, profitieren alle. Ich lade Sie alle schon jetzt ein, auf dem eingangs erwähnten zweiten „Praxis-Dialog“ am 30. November bei Miele in Gütersloh unser Gast zu sein.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.