

BASISWISSEN FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

# **JOBSICHERUNG UNTER NEUEN REGELN**

8 Signale, die Sie für Ihre Position  
richtig einordnen sollten

---

Mit konkreten Beispielen und Handlungsregeln

# Aktuelle Musterbrüche

---

8 Beispiele, die zeigen, welche Wenn-dann-Regeln gerade brechen.

## 1. DAX-Konzerne – Erfolg und Beschäftigung laufen auseinander

|               |                                                                                                                                                     |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Was passiert? | EBIT im Rekordquartal +16 %, gleichzeitig rund 41.000 Beschäftigte weniger. Stellenabbau ist nicht mehr zwingend die Folge einer Unternehmenskrise. |
| Musterbruch:  | <b>Unternehmenserfolg → Beschäftigungssicherheit</b> gilt nicht mehr zuverlässig.                                                                   |
| Neue Logik:   | Wertschöpfung kann steigen, während die dafür benötigte Beschäftigungsmenge sinkt.                                                                  |

## 2. HubSpot – Die Konsequenz kommt vor der Wirkung

|               |                                                                                                                                                                        |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Was passiert? | HubSpot baut rund 660 Stellen ab und verbindet den Umbau mit seiner KI-Strategie, obwohl ausdrücklich noch keine entsprechenden KI-Effizienzgewinne realisiert wurden. |
| Musterbruch:  | <b>Ursache → Wirkung → Organisationsanpassung</b>                                                                                                                      |
| Neue Logik:   | <b>Erwartete Wirkung → Organisationsanpassung heute</b>                                                                                                                |

## 3. Amazon Rheinberg – Automatisierung und mehr Beschäftigung gleichzeitig

|               |                                                                                                                                                                                |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Was passiert? | Amazon investiert einen dreistelligen Millionenbetrag in Robotik und will gleichzeitig die Beschäftigung am Standort von etwa 1.000 auf über 2.000 erhöhen.                    |
| Musterbruch:  | <b>Automatisierung → weniger Menschen</b> funktioniert als einfache Regel nicht.                                                                                               |
| Neue Logik:   | Dieselbe Technologie kann Arbeit ersetzen <b>oder Wertschöpfung skalieren und zusätzliche Arbeit erzeugen</b> . Entscheidend ist die wirtschaftliche Funktion der Technologie. |

## 4. Deutsche Bahn – Aufstieg schützt nicht vor Rationalisierung

|               |                                                                                                                                 |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Was passiert? | Von rund 3.500 Stellen in der Konzernleitung sollen etwa 1.000 verschwinden; gleichzeitig werden Büroflächen reduziert.         |
| Musterbruch:  | <b>mehr Hierarchie → mehr Verantwortung → mehr Unternehmenswert → mehr Sicherheit</b><br>ist keine allgemeingültige Regel mehr. |
| Neue Logik:   | Die Hierarchiestufe selbst kann zum Produktivitätsproblem werden.                                                               |

## 5. Siemens Energy – Der Job bleibt, das wirtschaftliche System wechselt

|               |                                                                                                                                                                                     |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Was passiert? | „Transformation of Industry“ mit rund 17.000 Beschäftigten und 5,7 Milliarden Euro Umsatz wird aus dem Kern herausgelöst. Langfristig soll nur eine Minderheitsbeteiligung bleiben. |
| Musterbruch:  | <b>Mein Job bleibt → für meine Karriere ändert sich nichts Grundsätzliches</b><br>ist kein verlässlicher Schluss mehr.                                                              |
| Neue Logik:   | Arbeit kann gleichbleiben, während Eigentümerlogik, Investitionskriterien, Bewertungssystem und Karriereumfeld wechseln.                                                            |

## 6. DNB / Workday – Zukunftskompetenz schützt nicht vor Abbau

|               |                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Was passiert? | DNB reduziert ausgerechnet Technology & Services und erhöht gleichzeitig die KI-Investitionen. Workday baut überwiegend in Product & Technology ab und stellt zugleich in anderen strategischen Bereichen weiter ein. |
| Musterbruch:  | <b>Zukunftsfeld + Zukunftskompetenz → Zukunftssicherheit</b><br>gilt nicht mehr zuverlässig.                                                                                                                          |
| Neue Logik:   | Nicht das Feld entscheidet, sondern <b>welcher Teil des Feldes</b> künftig intern, in welcher Form und in welcher Menge gebraucht wird.                                                                               |

## 7. Wipro – Beschäftigungsbedarf kann sinken, ohne dass jemand entlassen wird

|               |                                                                                                                                                                              |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Was passiert? | Wipro beziffert die durch KI freigesetzte Arbeitskapazität auf das Äquivalent von rund 20.000 Beschäftigten. Diese Menschen müssen dafür nicht unmittelbar gekündigt werden. |
| Musterbruch:  | <b>Arbeitsplatzrisiko</b> → <b>sichtbarer Stellenabbau als Warnsignal</b> funktioniert nicht mehr zuverlässig.                                                               |
| Neue Logik:   | Arbeitsbedarf kann über Nicht-Nachbesetzung, Aufgabenverdichtung und interne Verschiebung schrumpfen, lange bevor klassische Entlassungssignale auftauchen.                  |

## 8. SAP / TechWolf – Die Stelle verliert ihre Funktion als Maßeinheit

|               |                                                                                                                                                                                                             |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Was passiert? | SAP übernimmt TechWolf, dessen Technologie Fähigkeiten und konkrete Tätigkeiten einzelner Beschäftigter detailliert kartiert.                                                                               |
| Musterbruch:  | <b>Stelle</b> → <b>Stellenbeschreibung</b> → <b>Qualifikationsprofil</b> → <b>Person</b>                                                                                                                    |
| Neue Logik:   | Arbeit wird granularer nach Tätigkeit, Fähigkeit und tatsächlichem Bedarf verwaltet. Der Jobtitel sagt dann weniger darüber aus, welche Teile einer Rolle wachsen, verschwinden oder anders besetzt werden. |

# Was heißt das jetzt für Sie?

---

8 Entscheidungsregeln für planbare Jobsicherung.

### 1. Gute Zahlen sind kein persönlicher Frühindikator.

Prüfen Sie nicht nur, wie Ihr Unternehmen wirtschaftlich dasteht. Beobachten Sie, **welche menschliche Arbeit und wie viel davon** Ihr Unternehmen für die nächste Wertschöpfungsstufe noch einplant.

### 2. Warten Sie nicht auf die realisierte Veränderung.

Wenn Unternehmen bereits nach **erwarteter** Produktivität umbauen, kommen klassische Warnsignale möglicherweise zu spät. Interessant ist die **angestrebte Soll-Organisation**, nicht nur der heutige Zustand.

### 3. Fragen Sie bei Technologie nicht: „Ersetzt sie mich?“

Fragen Sie: **Welche wirtschaftliche Funktion erfüllt sie in meinem Bereich?** Kosten senken? Kapazität erhöhen? Wachstum skalieren? Qualität steigern? Davon hängt ab, was mit menschlicher Arbeit passiert.

### 4. Führungstitel und Hierarchie sind keine Schutzfaktoren mehr.

Wenn Hierarchie selbst rationalisiert wird, müssen Sie Ihren Wert unabhängig von Titel, Teamgröße und Budget belegen können.

### 5. Planen Sie „portabel“.

Ihr Arbeitsvertrag, Ihre Konzernzugehörigkeit und sogar Ihre Branche können sich ändern, während Ihre Erfahrung weiter wertvoll bleibt. Sie brauchen eine Sprache dafür, **was Sie unabhängig vom heutigen Organisationsrahmen anbieten können.**

## **6. Kaufen Sie keine Zukunftskompetenz auf Verdacht.**

Bevor Sie Zeit und Geld in eine Weiterbildung stecken, prüfen Sie, **welche konkrete Nische in Ihrem Tätigkeitsfeld wächst und welche Arbeit dort künftig tatsächlich gebraucht wird.**

## **7. Suchen Sie nicht nur nach Entlassungssignalen.**

Achten Sie auf Nicht-Nachbesetzung, größere Zuständigkeiten, verkleinerte Teams, neue Produktivitätsziele und Tätigkeiten, die stillschweigend in algorithmische Systeme wandern.

## **8. Kennen Sie Ihren Wertbeitrag unterhalb Ihres Jobtitels.**

Welche Tätigkeiten erzeugen bei Ihnen tatsächlich Wert? Welche davon werden knapper? Welche skalierbarer? Welche lassen sich anders erzeugen?  
Genau dort entsteht Ihr nächstes Arbeitsmarkt-Angebot.

## Teil 3

# Anders absichern

---

So können Sie mit den Mustern ab sofort arbeiten:

**Sie kennen jetzt acht Musterbrüche, die in Unternehmen bereits sichtbar sind.**

Nicht alle acht werden für Sie relevant sein. Sie können sie aber ab sofort als Filter benutzen:

- bei einer angebotenen Weiterbildung,
- bei der nächsten Projektvergabe,
- im Mitarbeitergespräch,
- bei einer neuen Rolle,
- einer Recruiter-Anfrage,
- einem Jobangebot oder einer Zäsur.

Die interessante Frage lautet dann nicht nur: **Was ist hier gerade los?**  
Sondern:

**Welches dieser Muster berührt meine Arbeit?**  
**Was sollte ich deshalb ab jetzt anders entscheiden?**

**Sie möchten sich eine solche Foresight individuell –  
für Ihren eigenen Tätigkeitsradius – aufbauen?**

Dann klären wir kurz, ob das Format zu Ihrem Ziel passt.

Employability Foresight ist für Menschen, die ihre berufliche Handlungsfähigkeit über die nächsten Jahre absichern und sich ein belastbares Arbeitnehmermarkt-Angebot aufbauen wollen. Wenn Ihr Hauptziel der nächste hierarchische Aufstieg ist, Sie eine einzelne Bewerbung optimieren oder möglichst schnell die nächste Stelle finden wollen, ist das nicht das Richtige.

In 20 Minuten ist das abgehakt. Und dann zeige ich Ihnen konkret, wie das für Sie aussehen kann.

 → **20-Minuten-Vorgespräch**

Dafür ist Foresight da



