Brose stellt sich neu auf

Bild: Stefan Krug, CEO und Michael Stoschek, Vorsitzender des Verwaltungsrats

Coburg (17. Dezember 2024) Die Brose Gruppe wird aufgrund der aktuellen Abrufzahlen die gesteckten Ziele auch in diesem Jahr nicht erreichen. Der Umsatz liegt in der Vorschau mit 7,7 Milliarden Euro um sieben Prozent unter Plan und drei Prozent unter dem Vorjahr. Die fehlende Auslastung der Produktion und steigende Kosten belasten das Ergebnis. Das Unternehmen erwartet für das Geschäftsjahr 2024 einen Verlust von rund 53 Millionen Euro.

Auch bis 2027 rechnet der Automobilzulieferer mit einem nur sehr geringen Umsatzwachstum. Gleichzeitig haben sich in den letzten zehn Jahren die indirekten Personalkosten massiv erhöht und liegen mehr als doppelt so hoch wie die Lohnkosten der Fertigungsmitarbeiter.

Als Familienunternehmen hat Brose nur eingeschränkten Zugang zum Kapitalmarkt und muss deshalb seine Unternehmensentwicklung aus eigener Kraft finanzieren. Dafür will die Unternehmensgruppe bis Ende 2027 ein Betriebsergebnis von mindestens drei Prozent erreichen.

Auf Vorschlag der Geschäftsführung hat der Verwaltungsrat am 9. Dezember 2024 beschlossen, die indirekten Personalkosten weltweit bis 2027 in mehreren Stufen um rund 20 Prozent zu reduzieren. Der erste Schritt ist der Abbau von rund 700 Stellen an

den deutschen Standorten bis Ende 2025, davon rund 520 Stellen an den fränkischen Standorten. Für Coburg bedeutet das eine Reduktion von circa 200 Stellen, in Bamberg/ Hallstadt von ebenfalls rund 200 Stellen und in Würzburg von circa 120 Stellen. "Diese Anpassungen sind schmerzhaft, aber erforderlich, um die Arbeitsplätze der verbleibenden Mitarbeiter zu sichern" , betont CEO Stefan Krug. "Ich setze mich gemeinsam mit unserem Vorsitzenden des Verwaltungsrats Michael Stoschek für eine sozialverträgliche Umsetzung in enger Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretungen ein."

Vereinfachung der Organisation

Die Anpassung der Kostenstruktur geht Hand in Hand mit einer grundlegenden Überarbeitung der Aufbau- und Ablauforganisation des Unternehmens. Ziel ist es, Aufgaben effizient zu bündeln, Führungsebenen abzubauen, Führungsspannen zu erweitern und die Komplexität von Organisationsebenen zu reduzieren. "Dadurch schaffen wir die Voraussetzungen, unseren engagierten und kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neue Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten in zum Teil neue Positionen zu bieten. Besonders wichtig ist uns dabei, junge Talente zu motivieren und zu fördern" , schließt Krug ab.