



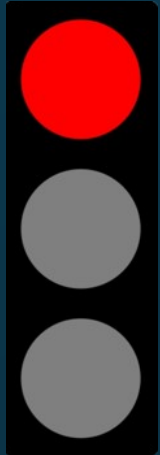
**GP-INTERNATIONAL**  
CONSULTING REDEFINED

# Qualifizierte Mechatroniker Für den Aftersales



Fachkräftemangel lösen – planbar, sicher, professionell

# Aktuelle Herausforderungen



- Begrenzte Werkstattkapazitäten trotz Nachfrage
- Hohe Belastung bestehender Teams
- Verzögerung bei Gewährleistungs- und Reklamationsarbeiten

*Der Engpass ist operativ - nicht strategisch – und damit lösbar.*

Ausbildung allein deckt den Bedarf zeitlich nicht mehr

# International rekrutieren – lokal produktiv machen



- Zugang zu qualifizierten KFZ-Mechatronikern mit Berufserfahrung
- End-to-End-Proses: Auswahl, Qualifizierung, Relocation, Onboarding
- Eigene Akademie zur Anpassung an deutsche Standards
- Einsatz im Betrieb innerhalb von 3 Monaten



## Struktureller Unterschied zu klassischen Personalvermittlungen

- ✓ Wir rekrutieren nicht nur – wir qualifizieren gezielt
- ✓ Nachqualifizierung vor Arbeitsstart
- ✓ Qualität beginnt vor dem ersten Arbeitstag

*Das Ziel: Ist eine schnelle operative Entlastung, nicht Ersatz der Ausbildung.*

# Warum unser Modell strukturell anders ist

## Personalvermittlung vs. Qualifizierungsmodell

### Klassische Vermittlung

- Auswahl & Matching
- Qualität abhängig von Kandidaten
- Einarbeitung vollständig beim Händler
- Hohe Streuung
- Längere Lernkurve im Betrieb (z.B. wenn markenfremd)

### GPIC-Modell

- Auswahl und gezielte Qualifizierung
- Qualität steuerbar durch Akademie
- Vorbereitung vor Arbeitsbeginn
- Reduzierte Varianz
- Verkürzte Ramp-Up-Zeit



*Wir verschieben Qualifikationen gezielt nach vorne – dorthin, wo sie planbar ist.*

# Qualifikation: Vergleich & Einordnung.

## Anforderungen an KFZ-Mechatroniker in Deutschland (Auszug)

- Abgeschlossene Berufsausbildung (3-3,5 Jahre)
- Theorie + Praxis
- Herstellerprozesse
- Diagnosesysteme
- Arbeitssicherheit
- Dokumentation
- Kundendialog (Deutsch)

## Grundqualifikation unserer Fachkräfte aus Indien

- Abgeschlossene technische Berufsausbildung (ITI / Diploma)
- Mehrjährige Berufserfahrung (Werkstatt, Nutzfahrzeuge, PKW)
- Hohe Praxisorientierung
- Internationale Einsätze (z. B. Middle East)
- Englisch als Arbeitssprache
- Dokumentierte Zertifikate & Zeugnisse

*Einen 100-prozentigen formalen Gleichlauf zum deutschen Berufsbild gibt es initial nicht – unser Ansatz ist es, die vorhandene Substanz systematisch und messbar zum deutschen Standard zu entwickeln.*

# Produktivitätsgrad im Werkstattbetrieb im deutschen Werkstattumfeld

## Beispiel auf Basis unserer Erfahrungen:

Phase	Produktivitätsgrad im Werkstattbetrieb	Inhalt
Start (Arbeitsbeginn)	ca. 70%	Fachlich einsetzbar, klare Aufgaben, begleitete Diagnosen
Nach 6-8 Wochen	ca. 85%	Selbstständige Standardarbeiten, sichere Prozesse
Nach 3 Monaten	ca. 90 – 95%	Vergleichbar mit erfahrenen Gesellen im Tagesgeschäft

Der Aufbau des Produktivitätsgrades erfolgt strukturiert und messbar.

*Zum Vergleich: Ein Auszubildender erreicht diese Produktivität erst nach mehreren Jahren.*

# Leistungsentwicklung im deutschen Werkstattumfeld.

## Welche Maßnahmen diese Entwicklung treiben::

### 1. Vor Arbeitsbeginn (Akademie Indien)

- Deutsche Diagnose-Logik
- Herstellernahe Prozessstandards
- Sicherheits- & Qualitätsanforderungen
- Technisches Deutsch (Werkstattkontext)

### 2. Startphase Deutschland

(6-8 Wochen nach Start in D)

- Training on the Job
- Mentorenmodell im Betrieb
- Klare Aufgabencluster
- Begleitende Reviews

### 3. Sprach- & Kulturentwicklung

(Nach 3 Monaten in D)

- Arbeitsplatzbezogenes Deutsch
- Teamkommunikation
- Dokumentation & Übergaben

*„Produktivitätsaufbau ist gesteuert und planbar.“*

## Zeitlinie & Skalierbarkeit.

### Verbindlicher Prozess:

- Woche 1-4: Matching & Auswahl
- Woche 2-8: Qualifizierung & Relocation
- Woche 9-12: Onboarding im Betrieb

### Ergebnis:

- Besetzung offener Stellen nach drei Monaten
- Standortübergreifend standardisierbar
- Skalierbar vom Einzelbetrieb bis zur Handelsgruppe

### Risikominimierung:

- Erfolgsbasierte Vergütung
- Transparente Prozesse
- Kostenlose Nachbesetzung bei unüberbrückbaren Problemen



# Wirtschaftlichkeit & Risikoabsicherung

## Wirtschaftlicher Nutzen:

- Monatsumsatz pro Mechatroniker  
= 45.000 – 47.500€
- Jahresumsatz  
= 550.000 – 570.000€
- Investition in Fachkraft  
= 3 Monatsgehälter ca. 9 – 12.000€
- Break-even:  
= < 1 Monat

## Wirkung:

1. Verhältnis:  
= Investition entspricht 20 – 25% eines Monatsumsatzes
1. Realität im Betrieb:  
Jeder unbesetzte Arbeitsplatz = entgangener Umsatz

## Nicht monetarisierte Effekte:

- Auftragsstau & lange Wartezeiten
- Kundenabwanderung (Auch andere Marke)
- Überlastung bestehender Teams
- Qualitäts- & Effizienzverluste
- Negative Effekte auf Fahrzeugverkauf

***Gemeinsam lösen wir kein Recruiting-Problem- wir schießen eine Umsatzlücke.***

# Ein Modell. Alle Marken. Sofort skalierbar.

## Standardisiertes Setup pro Marke

- 3 Händler | 6 Fachkräfte
- 3 – 6 Monate Pilot

## Investment Pilot pro Marke

- 3 Monatsgehälter / Fachkraft
- 39.000€ Onboarding / Marke (einmalig)

## Sofortiger Impact

- < 1 Monat bis Break - even

## Skalierbarkeit im Konzern

- Übertragbar auf das gesamte Händlernetz

## Gleiche Basis für alle Marken

- Fair. Transparent. Replizierbar.



***Ein Standard für den gesamten Konzern After Sales***

# Ihr Ansprechpartner

Ihr Ansprechpartner für Kandidatenauswahl und die erfolgreiche Integration in Ihr Unternehmen.

Athos Giannelli

Founder & CEO

+49 178 458 9803

[athos@gp-international.de](mailto:athos@gp-international.de)

[www.gp-international.de](http://www.gp-international.de)



**Athos Giannelli**

CEO und Inhaber GP-International Consulting

- Langjährige Verantwortung in der Personalentwicklung
  - Aufbau bedarfsorientierter Organisationsstrukturen
- Professionalisierung von Händlernetzen