

Jobaussichten 2009

Keine Panik!

Karpfen und Weihnachtsbraten sind verdaut, die Geschenke umgetauscht oder schon kaputt, die Tanne und das Konto abgeräumt. Dazu noch all die Hiobsnachrichten aus der Wirtschaft – die Laune richtet sich im Keller häuslich ein. Doch für Ingenieure und Techniker gibt es auch eine gute Botschaft: Am Arbeitsmarkt bleiben sie gefragt. Also ruhig noch eine Runde weiter jauchzen und frohlocken.

Manchmal trifft ein lange vor der Krise festgelegtes Thema direkt ins Schwarze. So geschehen auf der electronica im letzten November. Mit der Gesprächsrunde: »Wann ist es Zeit, zu gehen?« wollten Personaler und Personalberater boomverwöhnte, aber appetitlose Fach- und Führungskräfte zum Stellenwechsel ermutigen. Ohne Finanzkrise wäre es vielleicht bei dem Versuch geblieben. Aber wenn Unternehmen zu kippen drohen, ziehen doch viele einen beruflichen Wechsel in Betracht. So konnten die Aussteller zum Beispiel viele Lebensläufe von Qimonda-Mitarbeiter einsammeln, und am Ende gehörte die Podiumsdiskussion zu den am besten besuchten Veranstaltungen der Messe.

Aber ist man wirklich gut beraten, ausgerechnet jetzt die Füh-

ler nach einer neuen Herausforderung auszustrecken? Eine Branche nach der anderen gerät in den Strudel der Finanzkrise, weil die Nachfrage stockt oder weil sich die Banken – über Nacht risikoscheu geworden – vor der Vergabe neuer Krediten drücken. Sollte man es sich da nicht besser auf seinem vertrauten Arbeitsplatz gemütlich machen und die Lockrufe der Konkurrenz geflissentlich überhören?

Einig waren sich die Diskussionssteilnehmer auf der electronica, dass es auf diese Frage kein klares »Ja« oder »Nein« gäbe. Es käme auf den Einzelfall an. Klar: Bevor sie mit einem leckgeschlagenen Firmenschiff untergehen, spähen selbst die treuesten Mitsegler nach dem rettenden Ufer. Andererseits, darin waren sich die HR-Manager Heike Paustian (Sharp), Hans

Knapek (Rohde & Schwarz), Frank Vollmering (Analog Devices) sowie Enocean-Chef Markus Brehler und Personalberater Michael Köhler einig, andererseits würden wirklich gute Leute auch in Krisenzeiten immer auf dem Trockenen landen. Wörtlich sagte es keiner, aber gemeint haben es alle: Nach fünf bis sieben Jahren wird es Zeit, etwas Neues in Angriff zu nehmen.

»Panik war noch nie ein guter Ratgeber«, beruhigt Renate Schuh-Eder aus München und rät: »Ruhe bewahren, engagiert weiter arbeiten und neue berufliche Herausforderungen genau ansehen.« Wie krisenfest steht das werben-

de Unternehmen da? Wie schnell müssen und können Erfolge vorgewiesen werden? Wie hat sich das Unternehmen bei der letzten Krise gegenüber den Mitarbeitern verhalten? Inhaltlich plädiert die Personalberaterin für knallhartes Fragen, formal sollte man ein wenig weicher formulie-

► Seite 53



© Imagery Majestic - Fotolia.com



Elektroingenieure sind die Gewinner des Ingenieurmangels

VDE Trendreport: Drei von fünf Unternehmen wollen 2009 Elektroingenieure einstellen

Die deutsche Elektro- und Elektronikindustrie setzt in der schwierigen Wirtschaftsphase auf seine Innovationsführerschaft in wichtigen Zukunftstechnologien. Der Standort liege bei Innovationen in der Energie-, Automations- und Medizintechnik weltweit vorne und werde diese Spitzenposition auch in den nächsten Jahren verteidigen, heißt es im VDE Trendreport 2009. Damit bleibe die Branche einer der wichtigsten Impulsgeber der Realwirtschaft.

Mehr als 50 Prozent der gesamten deutschen Industrieproduktion und über 80 Prozent der Exporte hängen von der Elektroindustrie ab. Mit einem jährlichen Aufwand

von inzwischen 11 Milliarden Euro und nahezu 80000 Beschäftigten in Forschung und Entwicklung ist sie eine der weltweit innovativsten. »Allerdings wird der Wettlauf um die besten Experten internationaler und härter«, sagen mehr als 80 Prozent der Unternehmen im VDE. 60 Prozent wollen künftig mehr Elektroingenieure einstellen. 57 Prozent glauben, ihren Bedarf in den kommenden Jahren nicht decken zu können. Besonders hart trifft der Ingenieurmangel den Mittelstand. Hier erwarten 70 Prozent der Befragten, dass ihnen Nachwuchskräfte fehlen werden.

»Gewinner« des Ingenieurmangels sind die Elektroingenieure,

und deren Berufsaussichten bleiben gut. Vier von fünf Young Professionals benötigen weniger als zehn Bewerbungen und maximal drei Vorstellungsgespräche, um eine Stelle zu bekommen, belegt die Studie.

83 Prozent der Unternehmen sind überzeugt, dass die Perspektiven für junge Ingenieure in Technologieunternehmen besser als für BWL- oder Jura-Absolventen sind. Ebenfalls 83 Prozent der Young Professionals sehen sich im Vergleich zu Absolventen anderer Studiengänge besser gestellt, 90 Prozent sogar versehen den Ingenieursberuf mit dem Prädikat »beste Karrierechancen«. (dc)



10 Argumente für einen Stellenwechsel

- Wirtschaftliche Unsicherheit im Unternehmen
- Schlechtes Management
- Unfähige Chefs
- Schlechtes Betriebsklima
- Langweilige Aufgaben
- Die »Komfortzone« erreicht
- Keine Möglichkeit, etwas zu bewegen
- Fehlende Perspektiven
- Unterdurchschnittliches Gehalt
- Man kann nichts mehr dazulernen (dc)

ren: »Bekommt man die Zeit, die man für den Anlauf braucht, oder beschleicht einen schon im Vorstellungsgespräch der Eindruck, es herrsche operatives Chaosmanagement?«

Im Zweifel besser Hände weg, meinen vor allem Ingenieure. Eine aktuelle Umfrage des Karriereportals Semica belegt, dass für diese Berufsgruppe ein sicherer Arbeitsplatz oberste Priorität genießt. An zweiter Stelle liegt das Vertrauen in die Kompetenz des Managements und der direkten Chefs, und Platz Drei belegt die ausgewogene Work-Life-Balance. Alle drei Ziele lösen sich in Luft

auf, wenn der Arbeitgeber den Boden unter den Füßen verlieren sollte.

»Die Suppe wird selten so heiß gegessen, wie sie gekocht wird«, tritt Renate Schuh-Eder latenten Ängsten entgegen. »Zwar werden die Personalbedarfsplanungen aktuell überarbeitet und oft nach unten korrigiert – aber nicht auf Null. Gute Mitarbeiter werden immer gebraucht.« Und sei es als Gründer und Unternehmer. Markus Brehler begann als Ingenieur bei Siemens und ist heute CEO von EnOcean: »Wenn es keine Weiterentwicklung gibt, man nichts Neues dazulernen kann und man

nur noch in seiner Komfortzone agiert, dann ist es Zeit für einen Wechsel.«

Und dafür ist, dem technischen Fortschritt und dem ausbleibenden Nachwuchs sei Dank, immer noch Saison. Denn – man höre, staune und freue sich – die wirtschaftlichen Turbulenzen schwächen den Kampf um talentierte und erfahrene Fachkräfte mitnichten ab. Mehr als 90 Prozent der deutschen Unternehmen wettern noch immer um die besten Fach- und Führungskräfte. Das ergab die brandneue Arbeitgeberbefragung »Recruiting Trends 2009«, die das Karriereportal Monster

Worldwide gemeinsam mit den Universitäten Frankfurt am Main und Bamberg durchgeführt hat.

Zugegeben: In der Elektronikbranche schaut es augenblicklich eher verhalten aus. Die Krise am Weltmarkt hat viele ursprünglich geplante Stellen in die Zukunft geschoben. Und die Gehälter bei Neueinstellungen fallen moderater aus. Mitarbeiter von Halbleiterorganisationen müssen in diesem Winter feststellen, dass die Gehälter in Segmenten wie zum Beispiel der Messtechnik oder Solar bei weitem nicht in der bisher gewohnten Höhe liegen. Allerdings lehrt die Vergangenheit, dass sich ►

die Organisationen vor allem in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sehr häufig umbilden. Dabei entstehen oft neue und spannende Positionen, an denen man tatsächlich etwas bewegen kann. Das Ohr am Markt zu haben, ist also bestimmt kein Fehler – auch wenn der eigene Chef davon väterlich abraten sollte.

Denn bei der Diskussionsrunde auf der Münchner Messe wurde auch deutlich, dass die Unternehmen in einem Konflikt stecken: Einerseits möchte man seine Mitarbeiter möglichst lange an sich binden, andererseits braucht man für Innovationen und zum Aufbrechen verkrusteter Strukturen immer wieder auch Neueinsteiger – idealerweise vom Wettbewerb. Darf man die Argumente dann so drehen und wenden, wie es einem gerade in den Kram passt?

Bei Rohde & Schwarz beträgt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit 18 Jahre. Darüber freut sich Personaldirektor Hans Knapek. Dasselbe Unternehmen stellt aber auch jedes Jahr neue Mitarbeiter ein, und darüber freut sich Hans Knapek ebenfalls. »Bei einem klassischen Ingenieurberuf ist der Anspruch an Innovation und Veränderung so hoch, dass man auch in einem Unternehmen laufend dazulernen und deshalb durchaus auch langfristig bei einem Arbeitgeber verweilen kann«, schlägt Knapek als Lösung vor. Personalberater Köhler indes zweifelt daran, dass Mitarbeiter nach 15 oder mehr Jahren bei einem Arbeitgeber überhaupt noch die Flexibilität haben, sich auf andere Kulturen einzustellen: »Zumindest haben sie es schwerer als Wechselgeübte, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.«

Auch Heike Paustian von Sharp findet einen Ausweg aus dem Dilemma: »Sowohl für den Mitarbeiter als aber auch für das Unternehmen liegt im Wechsel eine Chance für Innovation«, sagt die Personalchefin, »wenn man sich mit einem anderen Denken und anderen Kulturen auseinandersetzt, profitiert man als Arbeitnehmer wie als Arbeitgeber.«

Analog Devices setzt – um Mitarbeitern entsprechende Anreize zu geben – nach wie vor auf das Thema 'Job Rotation'. »Stillstand ist Rückschritt«, sagt Frank Vollmering. Er unterstütze durchaus Überlegungen von Mitarbeitern, die im eigenen Unternehmen keine Weiterentwicklungsmöglichkeit haben, sich extern zu orientieren. Er jedenfalls habe schon des öfters die positive Erfahrung gemacht, dass Mitarbeiter nach einigen Jahren mit einem erwei-

terten »Skillset« zu Analog Devices zurückkehrten.

Nach Ansicht von Michael Köhler streben viele Ingenieure in Managementfunktionen, ohne wirklich die Fähigkeiten dafür entwickelt zu haben und ohne sich über die Konsequenzen im Klaren zu sein. »Der gesellschaftliche Druck in Richtung 'Ranks und Titles', oft festgemacht an der Größe des Firmenwagens, drängt Ingenieure in eine falsche Richtung«, meint der Personalberater. Denn Anerkennung, mit der in Deutschland ohnehin geizt wird, werde im Management noch sparsamer verteilt. In nicht wenigen Hightech-Unternehmen werde nach der Devise geführt: Nicht gemekelt ist halb gelobt. Frank Vollmering von Analog Devices ergänzt: »Man kommt wegen des Unternehmens und geht wegen des Chefs.« (dc) ■