

## Wo noch eingestellt wird

**Die Nachfrage nach Ingenieuren flaut in vielen Bereichen deutlich ab, in der Halbleiterindustrie ist sie nahezu zum Erliegen gekommen. Auch in anderen Bereichen sind die Anforderungen der Arbeitgeber aktuell sehr hoch, gesucht wird der perfekte Kandidat.**

Die Halbleiterbranche tritt in Sachen Personal kollektiv auf die Bremse, da sind sich die von Markt&Technik für karriere-ing.de befragten Personalberater einig. Bei den großen Playern herrscht Einstellungsstopp oder zumindest ein »äußerst verhaltenes Einstellungsverhalten«, wie der Münchner Personalberater Florian Roth von Adrian&Roth erklärt. Nicht ganz so schlecht sieht es seiner Meinung nach für Wechselwillige bei klein- und mittelständischen Unternehmen aus, „Hier werden durchaus Positionen neu besetzt oder sogar neue Positionen geschaffen“ so Roth. Seine Beratung hat derzeit offene Positionen für Ingenieure, u.a. in den Bereichen ASIC/FPGA Design, RF Systems Engineering, Power Management IC Design, Mixed Signal IC Design und Softwareentwicklung zu besetzen. Letzteres hält Roth auch langfristig nicht in der Krise, genauso wie Analog- Design und RF-Kommunikationstechnik sowie Mixed Signal IC- und Schaltungsdesign. „Es ist wieder mal die Zeit, in der fast alle Unternehmen äußerst großen Wert auf Berufserfahrung legen«, beobachtet er, und „generell fallen die Gehaltserhöhungen bei einem Wechsel eher moderater aus als noch vor wenigen Jahren.“

Udo Wirth von der Personalberatung Wirth und Partner sieht ebenfalls in „so ziemlich allen Bereichen der High-Tech-Industrie ein zurückgehendes Recruiting-Verhalten“. Vor allem im mittleren und oberen Führungskräftebereich sei dies deutlich spürbar. «Nach wie vor stark gesucht wird im Vertrieb, vor allem mit internationalem Bezug. Auch Positionen, in denen ein spezifisches, zum Beispiel fachliches Know-how gefordert wird, wie zum Beispiel in der Optoelektronik, sind weiter sehr gefragt. Allerdings: „Die Wunschprofile der Unternehmen und das am Arbeitsmarkt vorhandene Angebot klaffen oft weit auseinander«, sagt er, auch Flexibilität und Mobilität seien bei Kandidaten schlecht ausgeprägt. „Die Risikobereitschaft ist gering, das Anspruchsdenken zu hoch« fasst er zusammen.

Marlen Erber-Ludwig von Erber-Ludwig&Partner registriert „in allen Segmenten eine eher verhaltene Nachfrage, was sicher auch mit den aktuellen Prognosen für den Automotive- und Industriesektor zusammenhängt.“ Aber auch sie hat noch offene Positionen: im Vertrieb und vertriebsnahen Bereichen wie etwa Sales Director, Field Sales oder Field Application. „Die Suchen gestalten sich nach wie vor schwierig, weil auch die Wechselbereitschaft bei den potentiellen Kandidaten nicht sehr hoch ist«, sagt sie. Insgesamt aber hält sie die Chancen für gut ausgebildete Ingenieure, „speziell in den Boomregionen im Süden Deutschlands“, für weiterhin gut. Allerdings sieht sie die Gehälter unter Druck: „Sie steigen momentan nicht mehr stark - bei einem Wechsel ist eine Erhöhung von ca. 10 Prozent aber kein Problem“.

### Die Wechselwilligkeit sinkt

Personalberater Norbert Ritter aus Moosburg sieht das Such- und Einstellungsverhalten der Unternehmen derzeit „indifferent“. „Wir können nur über die Elektronik- und EMS-Industrie sprechen, da dies unser Hauptbetätigungsfeld ist. Auf der einen Seite will man für nächstes Jahr gerüstet sein, zumal die Aufträge nicht mehr „automatisch“ kommen. Auf der anderen

Seite will man für Neueinstellungen Q4 und damit 2012 abwarten und dann sehen was die Ziele 2013 sind.“

Ritter hat derzeit offene Positionen in Vertrieb, Marketing, Engineering und Qualitätsmanagement und sucht unter anderem einen Fertigungsleiter für ein Werk in Ungarn.

„Die Suche wird zunehmend schwierig, die Wechselwilligkeit sinkt. Erstens, weil die meisten Vertriebsmitarbeiter ihre Planzahlen erreichen werden und damit das Einkommen stimmt. Zweitens weil sie das Risiko „last-in-first-out“ scheuen. Beim Anforderungsprofil sieht Ritter keine großen Änderungen zur Vergangenheit. „ Der Kandidat sollte möglichst das Jobprofil zu 120 Prozent erfüllen. Und immer häufiger wird räumliche Flexibilität erwartet.“

Personalberaterin Renate Schuh-Eder sieht den Arbeitsmarkt aktuell „sehr gemischt: Während einige Unternehmen einstellen wie am Fließband, gibt es doch auch Unternehmen die aktuell in Kurzarbeit sind und entsprechend auch einen Hiring Freeze verhängt haben. Interessanterweise stellen wir aber keinen eindeutigen Trend nach Branchen fest. Es gibt EMS-Firmen in Kurzarbeit, andere haben massig offene Positionen. Es gibt Distributoren mit Einstellstopp, andere suchen verstärkt. Das gleiche gilt für Halbleiterhersteller oder Automotive-Zulieferer.“

Schuh-Eder Consulting hat aktuell einige „hoch anspruchsvolle“ Managementpositionen zu besetzen. Hier sei jeweils ein „fast unmenschlicher Anforderungskatalog definiert, der aus meiner Sicht kaum zu erfüllen ist“. Zeitgleich gebe es nach wie vor eine extrem hohe Nachfrage nach technischen Spezialisten. Aber auch hier gleiches Thema: Die Anforderungen seien enorm. „Entsprechend schütteln wir interessierte Kandidaten auch nicht aus dem Ärmel, sondern müssen verstärkt an der Kundenfront arbeiten, um auf ein gesundes Anforderungsprofil zu kommen“, beschreibt sei.

Wie wird nächstes Jahr?

Wie sieht Renate Schuh-Eder den Arbeitsmarkt im nächsten Jahr? Schuh-Eder: „Auch wir haben keine Glaskugel. Aber so schlecht ist der Markt nicht! Es gibt manchmal Manager, die wie die Lemminge in die gleiche Richtung laufen. Wenn einer hustet, hat der Nächste schon die Grippe.“ Die Zukunftsaussichten des einzelnen Ingenieurs seien nach wie vor überragend. Ein Wechsel aus finanziellen Gründen scheint nach Meinung Schuh-Eders insgesamt etwas in den Hintergrund gerückt zu sein.

Michael Winkler von der Sonar Unternehmensberatung sieht keine große Veränderung, ein Abflauen des Marktes sieht er nicht: „Dort wo dringender Bedarf ist, wird selbst ein Ingenieur, der nur zu 50 Prozent auf das Suchprofil passt, eingestellt, ansonsten gilt: Wer zu 120 Prozent auf das Suchprofil passt, wird eingestellt, bei nur 90 Prozent dauert der Entscheidungsprozess sehr lang.“

Zum Thema Gehalt weiß der Berater folgendes zu berichten: „Ein Junior-Entwicklungsingenieur darf zu Beginn nicht zu viel verdienen wollen. Insgesamt gehen die Gehälter weit auseinander: Trifft der Gesuchte das Suchprofil, werden bis zu 30 Prozent über Durchschnitt bezahlt, sonst wird eher erst gar nicht eingestellt. Oder unter dem Durchschnitt eingestellt und die ersten 6 Monate kritisch beurteilt.“

Laut Graf Reischach von Interconsult wird am ehesten in den Bereichen Medizinelektronik, (Servo-)Antriebstechnik und Lichttechnik gesucht. Am deutlichsten merke man den Rückgang in den Bereichen Solartechnologie, Computer Hardware und Distribution. Am häufigsten soll Interconsult Positionen in Vertrieb und Applikation besetzen. „Die Suche gestaltet sich schwierig, einerseits weil die Bewerber in der jetzigen Situation sehr vorsichtig beim Jobwechsel sind und andererseits weil die Firmen auch ihrerseits mit Einstellungen wählerischer umgehen als vorher.“