

Angespannte Arbeitsmarktlage

## Ingenieure im Sonderangebot

Manche Ingenieure suchen derzeit vergeblich einen Job, obwohl sie hochqualifiziert sind und sogar mit dem Gehalt runtergehen würden. Solche »Schnäppchen« finden seitens der Arbeitgeber kaum Interesse. Eingestellt wird nur, was wirklich gebraucht wird – zu einem angemessenen Gehalt.



**Rüdiger Stahl,**  
Geschäftsführer TQ Systems

» Das Problem, dass Mitarbeiter nach kurzer Zeit wegen eines zu niedrigen Gehalts wieder kündigen, haben wir nicht. «

Wirkliche Top-Leute haben es nie schwer, egal, wie schlecht die Zeiten auch sein mögen. Selbst Firmen, die offiziell einen Einstellungsstopp verhängt haben, geben auf Nachfrage zu, dass für die richtigen »Cracks« immer Geld da sei. Infineon ist da ganz offen: »Hochqualifizierte Bewerber, die den Unternehmen schnell einen signifikanten Nutzen bringen, werden auch in wirtschaftlich schlechteren Zeiten zu adäquaten Einkommen eingestellt. Für solche Kandidaten gibt es eigentlich immer einen Markt!« sagt Maik Metzdorf, Manager Compensation & Benefits.

Eine Stufe darunter aber sieht es schon anders aus. Die Traumgehälter, die zur New-Economy-Boomphase stellenweise bezahlt wurden, geraten nun vielen guten Leuten auf Arbeitsuche zum Fluch: Sie finden keine Anstellung, obwohl Sie sogar auf Gehalt verzichten würden. In den USA, so berichtet Personalberater Graf

Reischach, habe man mit Gehaltsprüngen nach oben oder unten kein Problem.

In Deutschland aber schon: Personalchefs befürchten, so seine Erfahrung, dass die Arbeitslosen, die aus der Not heraus einen geringer bezahlten Job annehmen, im Falle eines Aufschwungs schnell wieder auf ihr altes Gehalt kommen möchten und die Firma wieder verlassen. »Manchmal sind die Leute auch schlichtweg so gut qualifiziert, dass man als Vorgesetzter schon mal Angst um seinen Job bekommen kann«, so Reischach, »und niemand lässt sich gern am Stuhl sägen«.

Ingenieure zum Sonderpreis stellt keine der von Markt & Technik befragten Unternehmen ein, und auch die Personalberater winken ab. Die Firmen achten vielmehr auf Transparenz im Gehaltssystem. Etwa Rüdiger Stahl, Geschäftsführer von TQ-Systems: »Ich sehe ein Problem darin, dass viele Bewerber von ehemals überhöhten Gehältern Abstand nehmen müssen. Allerdings wäre es falsch, die Situation auszunutzen, und nun umgekehrt zu niedrige Gehälter zu bezahlen. Wir haben ein ausgewogenes Gehaltsniveau, das sich an den üblichen Tarifen

orientiert. Wenn wir jemand einstellen, muss das Gehaltsniveau seinen Anforderungen entsprechen. Das Problem, dass Mitarbeiter nach kurzer Zeit wegen eines zu niedrigen Gehalts wieder kündigen, haben wir deshalb nicht.«

Auch Infineon schaut nicht so sehr aufs Geld, viel wichtiger sei, dass die Qualifikation passe: »In rezessiven Phasen werden wenige, aber dafür gezielt ausgesuchte Mitarbeiter eingestellt – und keine »Schnäppchen-Einkäufe« getätigt«, sagt Metzdorf.

Ähnliche Aussagen von Texas Instruments: Billig-Einstellungen gäbe es nicht, deshalb fürchte man auch keine Fluktuation im Falle eines Aufschwungs: »Wenn eine Stelle frei ist, dann suchen wir dafür den geeignetsten Kandidaten. Bei der Beurteilung des Gehaltswunsches orientieren wir uns an den Marktdaten. Wenn der neue Mitarbeiter seine Stelle angetreten hat, wird er in die entsprechenden Programme für alle Mitarbeiter eingebunden.«

Im übrigen seien für die Mitarbeiterbindung Perspektiven, herausragende Vorgesetzte und Kollegen mindestens ebenso entscheidend wie finanzielle Aspekte, erklärt Hans Seitenberger, Manager Compensation & Benefits von TI Deutschland.

Der starke Fokus auf gerechte

Bezahlung kommt nicht von ungefähr. Mitarbeiter, die sich für ihre Leistung zu gering entlohnt fühlen, sind unzufrieden. Genauso gefährlich ist es, wenn beim Kantinen-Plausch ans Licht kommt, dass der Kollege A für den gleichen Job 20 Prozent mehr bekommt. »Sollten Ingenieure in schwächeren Zeiten zu etwas verringerten Bezügen eingestellt worden sein, ist es Aufgabe einer vorausschauenden Personal- und Entgeltpolitik, bei einem einsetzenden Aufschwung die Einkommen der Mitarbeiter marktgerecht zu entwickeln«, ergänzt Maik Metzendorf. Um zu wissen, was »marktgerecht« ist, nimmt Infineon regelmäßig an Vergütungsstudien teil.

Doch nicht alle, die einen Job suchen, sind arbeitslos. »Larvenstadium« oder »Parkplatzfalle« nennen Wirtschaftspsychologen das Phänomen von Mitarbeitern, die zwar bereits innerlich gekündigt haben, aber vor lauter Angst, die nächste Probezeit bei einem Jobwechsel nicht zu bestehen, an ihrem ungeliebten Posten festhalten. Hierbei zeigt sich, dass das Gehalt nicht ganz unschuldig ist, wenn es an Motivation fehlt. Eine Markt&Technik-Blitzumfrage (siehe Seite 89) nach den Zufriedenheitskriterien im Job zeigt das anschaulich: Unangefochten an der Spitze liegt der Wunsch nach Weiterbildung, dicht gefolgt vom Gehalt. (cw) ■