

Firmen arbeiten bald wieder 40 Stunden

Mehr Gehalt dank besserer Umsätze

Interconsult hat wie jedes Jahr im Frühjahr wieder einen Report über die Gehaltsentwicklung der Elektronikindustrie herausgebracht. Demnach stieg das Gehalt im Schnitt um 2,8 Prozent. Das liegt vor allem an besseren Umsätzen und daraufhin gestiegenen Bonus-Zahlungen seit letztem Quartal des vergangenen Jahres. Erfolgsabhängige Vergütungsprogramme nehmen weiter zu.

Der aktuelle Report basiert auf im Januar und Februar 2004 gesammelten Daten. 11.164 Positionen in 112 Elektronikfirmen in Deutschland hat Interconsult dazu herangezogen, 106 davon sind Hersteller, sechs Distributoren. Letztere profitieren wie immer am schnellsten von der anziehenden Konjunktur, vieles lässt sich einfach über Telefon-Sales verkaufen. Der erfolgsabhängige Einkommensbestandteil von Geschäftsführern in der Distribution liegt daher branchenweit mit 43,9 Prozent am höchsten, sie verdienen inklusive Boni derzeit zwischen 122.000 und 156.000 Euro im Jahr. Nur um die 35 Prozent beträgt er dagegen in beratungsintensiveren Sparten wie etwa der ASIC-Entwicklung. Hier verdient ein Chef derzeit zwischen 158.000 und 222.000 Euro jährlich. In der EDA-Branche sind es zwischen 152.000 und 213.000 Euro, bei aktiven Bauelementen 152.000 bis 206.000 Euro. Häupter in der Funknachrichtentechnik bringen es derzeit nur auf 122.000 bis 161.000 Euro, das Plansoll ist immer noch schwer zu treffen.

Die ersten drei Quartale 2003 waren allerdings überall enttäuschend, die Umsätze stagnierten. Erst ab dem vierten Quartal konnte wieder mehr verkauft werden, was sich sofort positiv auf die Bonus-Zahlungen auswirkte. So kam im Schnitt doch noch eine Gehaltssteigerung von 2,8 Prozent zustande.

Grob gesagt verdiene derzeit alles gut, was Lieferzeiten habe, erklärt der Geschäftsführer von Interconsult, D.A. Graf von Reischach. Immer mehr Firmen machen Einkommenssteigerungen vom persönlichen Erfolg des einzelnen Mitarbeiters abhängig. Vergütungsprogramme, die auf den weltweiten Ergebnissen der jeweiligen Firmen aufbauen, befinden sich dagegen auf dem Rückzug.

Die Gehalts-Gewinner im Branchenwettbewerb waren wie in den vergangenen Jahren die ASIC-Industrie, die Antriebstechnik, Mikroprozessorsysteme und die EDA-Industrie. Verlierer waren Angestellte in der Funknachrichtentechnik: ihr Gehalt blieb unter dem Branchen-Schnitt.

Die Gehaltsflaute bewog manche Firmen dazu, vermeintliche »Schnäppchen«-Käufe zu erledigen oder zumindest das Gehalt in der Probezeit zu senken. So wurden Mitarbeiter teilweise 30 Prozent unter ihrem Marktwert eingestellt, berichtet der Graf. Leider wurde nicht in allen Fällen das Salär nach dem halben Jahr auf Marktwert gehoben. Über solche Gepflogenheiten kann Reischach nur den Kopf schütteln: »Solche Mitarbeiter fühlen sich veräppelt und sind die ersten, die wieder gehen, sobald der Markt wieder ehrliche Gehälter zulässt. Einen Gehaltsverzicht von bis zu 30 Prozent akzeptiert man ja nur aus nackter Not heraus.« Muss dann die Stelle

neu besetzt werden, ist der Sparvorteil schnell wieder aufgebraucht. Die Schäden aber, die das gestörte Gehaltsgefüge auf die Kultur einer Firma und die Motivation der Mitarbeiter genommen hat, sind schwerer zu beziffern.

Die meisten Firmen jedoch kennen den Wert eines transparenten und strukturierten Gehaltsystems. Sie zahlen stets marktübliche Gehälter, sind dafür aber derzeit auch besonders wählerisch und vorsichtig. »Sie betreiben Cherry-Picking ohne Kompromisse! Hat es vor der Flaute ausgereicht, 60 Prozent oder sogar weniger der Stellen-Anforderungen zu erfüllen, müssen es heute mindestens 80 Prozent sein.«, erklärt Graf Reischach. Man habe weder Geld noch Zeit, einen Mitarbeiter erst monatelang auszubilden. Im Zweifel warten die Personaler sogar lieber ab und verzichten erstmal auf die Stellenbesetzung.

Für Graf Reischach ist diese kompromisslose Haltung der Hauptgrund für die paradoxe Situation, dass allgemein über einen Fachkräftemangel geklagt werde, andererseits aber viele Jobsuchende ohne Stelle da stünden: »Die Firmen wollen die allerbesten – sagen wir mal – ASIC-Designer. Am besten noch von der Konkurrenz – aber davon gibt es eben nicht so viele, bzw. haben diese immer noch Angst, den Job zu wechseln.«

In ihrer Not »hübschen« viele weniger begehrte Bewerber ihre Mappe auf: Selten, so der Graf, habe er so viele »getunte« Bewerbungen auf seinem Tisch gehabt wie heuer. Beim Vorgespräch stellten sich dann manchmal Lücken in den Lebensläufen bis zu zwei Jahren heraus. Die Aufgabe einer seriösen Personalberatung sei es,



D.A. Graf von Reischach,
Geschäftsführer von Interconsult

» Die Firmen nehmen derzeit nur die Allerbesten! «

diese faulen Eier auszufiltern. Das geschehe meist in solch einem persönlichen Gespräch. So verfahren aber offenbar nicht alle: Reischach registriert am Markt auch Agenturen, die suchende Personaler massenweise bedienen – dafür aber die Bewerbungen auch ungeprüft durchlassen. »Firmen wollen aber gar keine 50 Bewerber haben«, sagt Reischach, »sondern lieber die fünf besten!« Ohnehin würden die meisten derzeit von Blindbewerbungen überschüttet – zuviel für so manche gesund gestresste Personalabteilung. »Selbst wir bekommen ja schon 15 bis 20 E-mail-Bewerbungen pro Tag!«

Bei der Arbeitszeit geht der Trend unaufhaltsam in Richtung 40-Stunden-Woche zurück. Die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten in den Elektronik-Firmen betragen schon heute im Schnitt 39,6 Stunden pro Woche. Den detaillierten Gehaltsvergleich 2004, aufgesplittet nach Branchen, kann man bei Interconsult für 25 € beziehen, Tel. (07042) 7065. (cw) ■