



Aktuelle Situation am High Tech Arbeitsmarkt

Täglich wird in der gesamten Medienlandschaft über die derzeitige wirtschaftliche Lage und ihre voraussichtliche Entwicklung berichtet – natürlich unterschiedlich, abhängig von der Interessenslage des Berichterstatters. Deshalb will ich hier an ein paar Punkten die Realität aufzeigen, die wir in vielen Kontakten mit Unternehmern, Führungskräften, Personalleitern und Bewerbern täglich erfahren.

In der Headline habe ich bewusst das Wort „Corona-Krise“ vermieden, denn viele schwierige Entwicklungen in der heutigen Arbeitsmarktsituation waren auch vorher schon vorhanden bzw. sind durch Corona erst richtig transparent und noch weiter befördert worden (Automobilkrise, Globalisierungsprobleme, Lieferantenabhängigkeiten usw.). Aber nun ohne politische Gedankenspiele: wie sieht die Lage wirklich aus?

Lage am Arbeitsmarkt

Es wird zu sehr starken Veränderungen und Einbrüchen am gesamten Arbeitsmarkt kommen, egal, was uns sogenannte Experten weissagen wollen. Dies gilt jedoch kaum für die Technologiewelt oder nur sehr begrenzt, denn hier hatten wir schon seit Jahren ein erhebliches Angebotsdefizit an qualifizierten Bewerbern. Das gilt sowohl in fachlicher Hinsicht (siehe z.B. im IT-Bereich), als auch in Richtung der persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten (Mangel an Leistungsbereitschaft, Flexibilität, Motivation etc.). In vielen Funktionsbe-

reichen ändern sich auch die Anforderungsprofile (z.B. wird im Vertrieb in Krisenzeiten nicht mehr der „Auftrags-sammler/-verwalter“ gesucht, sondern der „Jäger“, der Gewinner).

Auch wenn es sicherlich einen Rückgang an zu besetzenden Stellen da und dort geben wird, **die erfolgreiche Zukunft eines High-Tech-Unternehmens wird durch ihre Mitarbeiter geprägt, die eben diese Zukunft gestalten können** – mit ihrem Know how und ihrer Persönlichkeit. Und das gilt für alle Ebenen, vom Berufseinsteiger bis zum Top-Manager.

Für Arbeitgeber, die neue Mitarbeiter suchen heißt dies in der Konsequenz: **Recruiting bedarf auch in Zukunft höchster professioneller Aufmerksamkeit.**

Bewerberverhalten

Auch wenn mich immer wieder Klienten fragen: „jetzt muss es doch reihenweise Bewerber geben“, muss ich leider sagen, nein, die gibt es nicht; manchmal vielleicht von der Anzahl her schon, aber nicht unter dem Aspekt der geforderten/passenden Qualifikation (s.o.). Außerdem wird ein guter Kandidat, der in einer relativ sicheren und zufriedenen Position sitzt, den Teufel tun, seine Nase in den Wind zu strecken. Und wenn er es doch tut, bedarf es von dem Suchenden schon viel Überzeugungskraft, um ihn zu gewinnen.

Der grundsätzliche Veränderungswille in Richtung Mobilität, Umzug, Bereitschaft

„Neues“ kennenzulernen, Risiken einzugehen ist beim deutschen Arbeitnehmer, wie schon seit vielen Jahren, weiterhin sehr schwach ausgeprägt.

Vom Einkommen bis zu „New Work“

Der Begriff „New Work“ ist immer noch in aller Munde. Natürlich hat sich hier coronabedingt vor allem im Bereich Flexibilität und Home-Office-Möglichkeiten viel getan. Aber sonst? Wenn man mal ehrlich ist, sind für einen Bewerber folgende Aspekte nach wie vor von entscheidendem Interesse: Sicherheit des Arbeitsplatzes, Einkommen, Herausforderung bzw. Aufgabenstellung im Job. Über alles Weitere kann man dann später wieder reden, wenn die Unsicherheiten vorbei sind.

Dies spiegelt sich auch in der Studie „Candidate Experience 2020“ der Fa. Softgarden wider. Dabei wurde u.a. analysiert welche Themen für Bewerber in Stellenanzeigen besonders wichtig sind:

Angaben zu Anforderungen	70,8%
Aufgabenüberblick	65,9%
⋮	
Benefits der Unternehmen	17,6%

Hinsichtlich der Einkommensvorstellungen sind Bewerber z.Z. zurückhaltender geworden, zu Gehaltsrückschritten bzw. -einbußen ist jedoch selten ein Kandidat bereit.

Der Sonderfall „Management“

Relativ unbemerkt, weil es natürlich nicht an die große Glocke gehängt wird und auch kaum Statistiken darüber existieren, ist die Arbeitnehmergruppe „Mittleres bis Top Management“ von der aktuellen Situation betroffen.

Vor allem größere Unternehmen organisieren in Krisenzeiten um, teilweise fallen ganze Hierarchie-Ebenen weg und man trennt sich möglichst unauffällig mit hohen Abfindungssummen vor allem von Führungskräften jenseits der 50. Diese Zielgruppe drängt stark auf den Arbeitsmarkt, allerdings mit relativ geringen Chancen, wieder einen Einstieg zu finden, wenn sie nicht ein hohes Maß an Flexibilität und Veränderungsbereitschaft zeigen.

Im Folgenden noch ein paar kurze Statements zu der Arbeitsmarktsituation:

- Statistisches Bundesamt: **69% der Unternehmen haben Schwierigkeiten IT-Fachkräfte einzustellen**
- Institut der deutschen Industrie: „Im Vergleich zum 2. Quartal 2019 ist die Arbeitskräftenachfrage im Ingenieurbereich um 23,7% gesunken, während die Arbeitslosigkeit um 38,6% angestiegen ist“
- BA-Meldung 30.09.: **Arbeitslosenquote 6,2%**
- Ingo Rauhut, Arbeitsmarktexperte VDI: „Während die Effekte der konjunkturellen Abkühlung und der Corona-Krise vorübergehender Natur sein dürften, wird spätestens mit ihrem Abklingen die **langfristige demografische Herausforderung wieder spürbar werden**“.

Diese letzte Aussage bezieht sich auf die Situation, dass die Absolventenzahlen in den Ingenieurwissenschaften als Folge des Geburtenrückgangs weiter zurückgehen und viele berufserfahrene Ingenieure in den nächsten Jahren zunehmend ausscheiden werden.

Gerade dieses letzte Statement zeigt auf, **der Fachkräftemangel ist nicht vorüber und wird nach der jetzigen Krise wieder voll durchschlagen.**

Udo Wirth

Angebot an Bewerber:

Career Development Consulting

Corona, Digitalisierung, Klimawandel und, und, und – all dies wird die Welt in den nächsten Jahren gravierend verändern und damit auch die berufliche Zukunft und Sicherheit der Menschen. Es gilt sich aktiv darauf vorzubereiten.

Mit unserem Angebot

Career Development Consulting

bieten wir dabei Interessenten professionelle Beratung und Unterstützung

- mit über 35 Jahren Erfahrung in Personalmanagement und -beratung
- mit einer realistischen und pragmatischen Vorgehensweise

- unseren intensiven Kenntnissen der High-Tech Arbeitswelt
- in einem offenen und ehrlichen Meinungsaustausch

Nähere Informationen dazu finden Sie auf unserer Homepage www.wirth-partner.com oder rufen Sie uns an Tel. 089/4599580

