



ÜBER DIE NACHFRAGESITUATION AM Q-ARBEITSMARKT

Was beeinflusst die Chance auf eine neue Stelle?

In den letzten Jahren haben sich Angebot und Nachfrage in Bezug auf einzelne Funktionen im Qualitätswesen deutlich verändert. Nicht jede Funktion in jeder Region und Branche wird gleichermaßen stark nachgefragt. Die Nachfrage nach qualifizierten Qualitätsmitarbeitern muss daher differenziert betrachtet werden, so Hans Weber, Geschäftsführer der Weber Consulting GmbH Managementberatung aus München.

Der Eindruck, dass viele Vakanzen vorhanden sind, trügt. Vor allem bei der Betrachtung von Funktion und Einkommen ist eine große Differenz zwischen Angebot und Nachfrage zu verzeichnen. Hans Weber veranschaulicht dies in einer Angebots- und einer Nachfrage-Pyramide. Dieses Schaubild verdeutlicht noch einmal, dass die Nachfrage sich im Verhältnis zum Angebot wie eine auf den Kopf gestellte Pyramide verhält (Bild 1).

Funktion bestimmt Einkommen

Im Schaubild zeigt Hans Weber auf, dass die Nachfrage nach Qualitätsexperten wie

Qualitätsplanern, Lieferantenmanagern, operativen Qualitätssicherern sowie Messtechnikern groß ist. Diese Experten, die üblicherweise ein Jahreseinkommen zwischen 40 000 und 65 000 € beziehen, haben nach wie vor im Vergleich zu anderen Qualitätsfunktionen überdurchschnittlich gute Chancen, schnell eine neue Herausforderung zu finden. Hier ist die Anzahl der offenen Stellen erheblich größer als die Zahl der zur Verfügung stehenden Qualitätsexperten. So hat ein 32-jähriger Ingenieur für Elektrotechnik, der seit etwa fünf Jahren als Qualitätsplaner tätig ist und ein Einkommen von 45 000 € bezieht, in der Regel kein Problem, eine neue Anstellung zu finden.

Die Nachfrage nach Qualitätsexperten in der unteren Managementebene (z. B. Teamleiter für Reklamations- und Beschwerdemanagement etc.), die ein Gehalt von 65 000 bis 75 000 € haben, ist ähnlich wie bei den Q-Experten. Aufgrund der von Haus aus geringeren Anzahl zur Verfügung stehender Positionen wird sich das Angebot hier in Zukunft aber verringern. Das heißt, auf Teamleiterebene bei einem Gehalt von etwa 65 000 € stehen die Chancen nach wie vor gut, innerhalb eines überschauba-

ren Zeitrahmens eine neue Herausforderung annehmen zu können.

Qualitätsmanager auf mittlerer Managementebene (z. B. Abteilungsleiter) mit einem Jahreseinkommen zwischen 75 000 und 95 000 € haben es bereits deutlich schwerer, eine neue Herausforderung zu finden. Es handelt sich hierbei überwiegend um Funktionen wie Qualitätsleiter für ein kleineres Unternehmen oder Qualitätsleiter mit Verantwortung für ein Werk in einem Großkonzern. Die Nachfrage nach Mitarbeitern in dieser Einkommensspanne ist heute schon deutlich geringer. Ein 45-jähriger Abteilungsleiter mit einem Einkommen um die 90 000 € wird daher momentan mehr Zeit für die Jobsuche einplanen müssen.

Führungskräfte im gehobenen Management des Qualitätswesens, die zwischen 95 000 und 120 000 € pro Jahr verdienen, befinden sich am Ende der von Hans Weber aufgestellten Pyramide. Die Nachfrage nach Kandidaten aus dieser Gehaltsgruppe ist gering. So hat ein Zentralleiter mit einem Jahreseinkommen von etwa 115 000 € weniger Angebote an interessanten Herausforderungen als ein Qualitätsexperte in der unteren Gehalts-

bene. Dazu kommt, dass sich genau auf solche gehobenen Positionen wiederum erheblich mehr Kandidaten bewerben, als Jobs zur Verfügung stehen.

Top-Positionen im Qualitätswesen ab 120 000 € Jahresgehalt kommen in den Unternehmen von Natur aus seltener zur Ausschreibung. Dies hat logischerweise zur Folge, dass eine geringere Nachfrage vorhanden ist. Allerdings zeigt die Praxis immer wieder, dass Qualitätsmanager gerade in diesem Einkommensbereich besonders überrascht sind, dass ihre Chancen, eine neue Herausforderung zu finden, gering sind. Denn eins sollte klar sein: Es gibt nicht viele Unternehmen, die Funktionen in solch einer Gehaltsklasse bieten. Da solche Positionen als besonders attraktiv eingestuft werden, bewerben sich hierfür überproportional viele Kandidaten. Dies führt dazu, dass die Unternehmen die Qual der Wahl haben.

Region entscheidet über Chance auf Stelle

Die Nachfrage nach Qualitätsmanagern ist auch besonders stark an die Region gebunden, in der das Unternehmen seinen Sitz hat. Es ist nach wie vor so, dass in Baden-Württemberg die größte Nachfrage nach Qualitätsmanagern herrscht, wenn auch nicht mehr für alle Funktionen gleichermaßen. Etwas weniger als die Hälfte der zu besetzenden Vakanzen über alle Funktionen des Qualitätswesens hinweg sind hiervon betroffen (Bild 2). Der ausschlaggebende Faktor ist die hohe Konzentration an produzierenden Unternehmen aus der Automobilindustrie, dem Maschinen- und Anlagenbau, der Medizintechnik etc. So haben im Großraum Stuttgart rund 400 Automotive-Unternehmen und etwa 800 Maschinen- und Anlagenbauunternehmen ihren Sitz. Die Region rund um München dagegen glänzt mit einer der niedrigsten Arbeitslosenquoten in Deutschland, bietet Qualitätsmanagern aber äußerst wenig Möglichkeiten, Fuß zu fassen. Das liegt daran, dass in München vor allem Dienstleistungsunternehmen ihren Sitz haben, Funktionen im Qualitätswesen aber vor allem in produzierenden Unternehmen zu finden sind. Daher überrascht es nicht, dass Baden-Württemberg bei Positionen im Qualitätswesen den ersten Platz belegt.

In anderen Regionen wie den neuen Bundesländern oder Norddeutschland ist der Arbeitsmarkt für Qualitätler aufgrund

der wirtschaftlichen Gegebenheiten deutlich geringer entwickelt als im Süden Deutschlands. Bis auf wenige Ausnahmen gibt es für Qualitätsmanager hier weniger Jobangebote als beim Bundesprimus Baden-Württemberg. Es ist in der Tat so, dass Qualitätsmanager im Speckgürtel rund um Stuttgart mehr Angebote bzw. Möglichkeiten haben als ein Qualitätsmanager, der in Mecklenburg-Vorpommern beheimatet ist. Pauschalieren kann man allerdings auch in Baden-Württemberg die Nachfrage nicht. Regionen wie der Schwarzwald sind mit der Gegend rund um die Landeshauptstadt Stuttgart nicht vergleichbar. Auch in den ländlichen Gebieten des Bundesprimus mangelt es an Angeboten für Qualitätsmanager. Sind die Bewerber zudem nicht mobil und auch noch in einer wirtschaftlich schwächeren Region zu Hause, ist es vielleicht nicht möglich, ein Jobangebot zu erhalten. Die mangelnde Bereitschaft zur beruflichen Mobilität ist in Deutschland ein grundsätzliches Problem für den Arbeitsmarkt. Im Gegensatz zu anderen Ländern sind die Deutschen weitaus weniger dazu be-

reit, für eine neue Herausforderung ihre Heimat zu verlassen und ihr Glück in anderen Regionen zu suchen. Daher ist die Region ein wesentlicher Faktor für die Arbeitsmarktsituation für Qualitätler. Hans Weber stellt fest, dass die Region einer der wesentlichsten Gründe ist, warum Qualitätsmanager sich oft schwer tun, eine neue Herausforderung zu finden.

Die Nachfrage hängt von der Branche ab

Auch die Branche ist von entscheidender Bedeutung. Die größte Nachfrage nach Qualitätsmitarbeitern herrscht in der Automotive-Branche (Bild 3). Allerdings hat diese Branche stark an Attraktivität verloren. Aufgrund der hohen Dynamik bzw. des überdurchschnittlich hohen Drucks kehren immer mehr Qualitätsmanager dieser Branche den Rücken, so Hans Weber. Mit der Folge, dass die Nachfrage nach Qualitätlern in diesem Industriezweig steigt. Dies liegt daran, dass die Automotive-Branche eine in sich geschlossene Einheit bildet, in die nur Qualitätler »

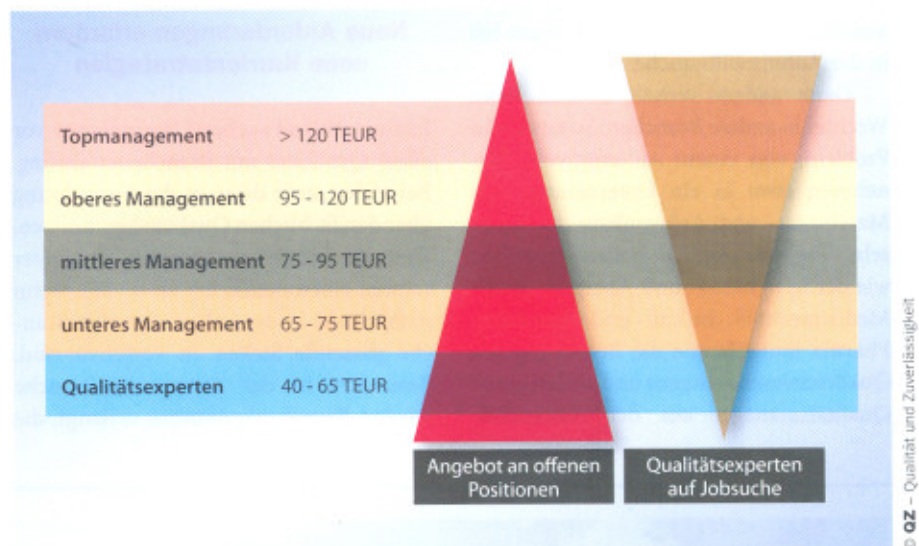


Bild 1. Wie entgegengesetzte Pyramiden: Angebot und Nachfrage auf dem Q-Arbeitsmarkt in Bezug auf die Gehälter

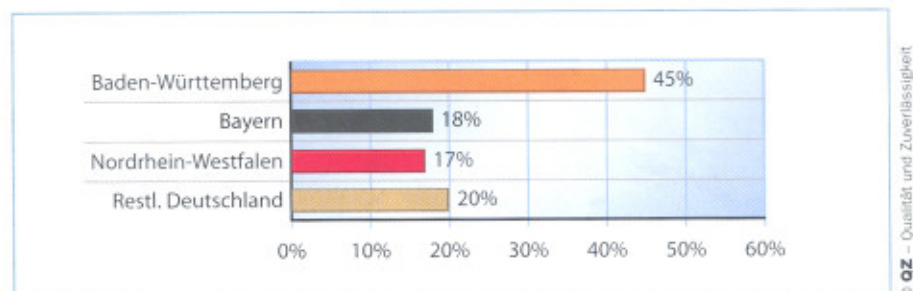


Bild 2. Die Regionen in Deutschland mit der größten Nachfrage nach Qualitätsmanagern

Literatur

- Die neuen Einstellungskriterien der Unternehmen. QZ 9/2010, S. 78

Kontakt

Hans Weber

Weber Consulting GmbH Management-
beratung, München

T 089 666288-0

office@weberconsulting.de

www.weberconsulting.de

Berufe im Qualitätsmanagement

Berufe und Qualifikationen mit Zukunft:
www.qz-online.de/karriere/qm-berufe

Online-Karriereberatung

Ihre Fragen zu Beruf und Karriere beantwortet Ihnen unser Experte Hans Weber:
www.qz-online.de/karriereberatung

QZ-Archiv

Diesen Beitrag finden Sie online:
www.qz-online.de/772222

Zutritt haben, die Branchenerfahrung besitzen. Kann diese nicht nachgewiesen werden, wird es auch nichts mit einem Job in der Automobilbranche.

Ganz anders verhält es sich beim Wechsel in andere Branchen. So ist es kein Problem, von einem Automotive-Unternehmen etwa in ein Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus zu wechseln. Zwischenzeitlich haben Branchen wie der Maschinen- und Anlagenbau, die Medizintechnik, die Luft- und Raumfahrt, Pharma und Chemie die Bedeutung des Qualitätswesens erkannt und stellen gerne Qualitätsmanager aus der Automobil-

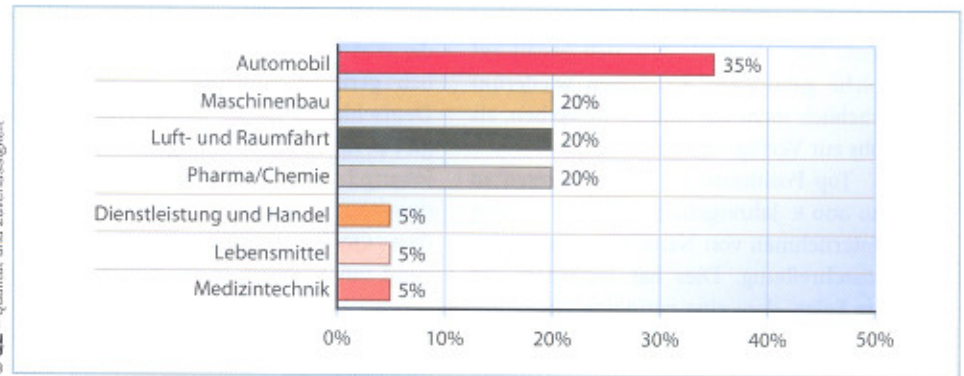


Bild 3. Nachfrage nach Qualitätsmanagern in den verschiedenen Wirtschaftsbranchen

industrie ein. Im Gegensatz dazu ist die Nachfrage nach qualifizierten Qualitätsmitarbeitern im Dienstleistungssektor wie auch im Handel eher verhalten. Es ist bereits jetzt zu erkennen, dass im Gesundheitswesen (Krankenhäuser, Pflegeheime, Arztpraxen etc.) der Qualitätsgedanke Einzug hält und in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird. Daher ist anzunehmen, dass hier in den nächsten Jahren mit einer erhöhten Nachfrage zu rechnen ist. In der Lebensmittel- und Getränkeindustrie ist nach wie vor eine konstante Situation von Angebot und Nachfrage vorhanden.

Neue Anforderungen erfordern neue Karrierestrategien

In Deutschland suchen Unternehmen vor allem Qualitätler mit Branchenerfahrung. Bei vielen steht diese in der Gewichtung über den fachlichen Qualitätskenntnissen. Und so haben es manche Qualitätler schwer, einen neuen Job zu finden, wenn nicht direkt in der entsprechenden Branche passende Stellen zu vergeben sind. Besonders in der Automotive-Branche werden Branchenkenntnisse verlangt, die

höher gewichtet werden als die Qualitätskenntnisse.

Die genannten Einflussfaktoren wie Funktion und Einkommen, Region und Branche zeigen, dass es für Qualitätler in den letzten Jahren schwerer geworden ist, eine neue berufliche Herausforderung zu finden. Qualitätler, die derzeit auf Jobsuche sind, müssen sich intensiver denn je mit ihrer Bewerbung befassen. In der aktuellen Situation reicht es bei Weitem nicht mehr aus, sich auf ausgeschriebene Stellen nur mit Standardunterlagen zu bewerben. Bewerbungen müssen professioneller vorbereitet und individueller ausgeführt werden. Auf die veränderten Anforderungen der Unternehmen müssen Bewerber mit einer neuen Karrierestrategie reagieren, so Hans Weber.

Wie Qualitätler sich diesem Thema am besten nähern, wird in der nächsten QZ-Ausgabe im Artikel „Jobhunting – so machen Qualitätsmanager richtig Karriere“ behandelt. Darin verrät Hans Weber Tipps und Tricks, wie und wo Qualitätsmanager ihren Topjob finden. Und wie man eine professionelle Bewerbung nach dem Motto „Karriere neu denken“ erstellt. □

**Verdienen Sie, was Sie verdienen?**

Wir analysieren Ihr Gehalt! Individuell, streng vertraulich und professionell. Gemeinsam mit der Weber Consulting GmbH (München) bietet die QZ ihren Lesern exklusiv eine Gehaltsanalyse an. Informationen unter:

www.qz-online.de/gehaltscheck