



Vorwärts, nicht zur Seite

Das Gehalt sollte bei der Karriereplanung eine untergeordnete Rolle spielen

Viel Lohn ist nicht immer ein Grund zur Freude. Gerade gesuchte Experten im Qualitätswesen verdienen oft sehr früh sehr viel. Wenn sie dann einen Stellenwechsel anstreben, können die hohen Gehaltserwartungen zum Problem werden. Selbst wenn der Bewerber bereit ist, einen Gehaltsrückschritt in Kauf zu nehmen, muss er das seinem potenziellen Arbeitgeber erklären. Mit einer vorausschauenden Karriereplanung lassen sich solche Seitwärtsschritte vermeiden.

EIN HOHES GEHALT wird wohl kaum ein Arbeitnehmer auf den ersten Blick als ein Problem sehen. Im Gegenteil – jeder Euro mehr auf dem Gehaltszettel wird geschätzt, auch von den Qualitätsmanagern, deren Einkommen in den letzten Jahren gut gestiegen sind. Wenn es jedoch um einen Jobwechsel geht, kann ein überdurchschnittlich hohes Gehalt zu einem unerwarteten Stolperstein werden, weiß Hans Weber, Geschäftsführer der Münchner Personalberatung Weber Consulting GmbH, aus seiner täglichen Praxis.

Qualitätsmanager beziehen zum Teil schon zu Beginn ihrer Karriere ein überdurchschnittliches Gehalt. Diese Situation resultiert aus Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt. Das auf diesem Weg erreichte Einkommen liegt meist deutlich höher als die „marktüblichen“ Gehälter, erklärt Hans Weber.

Wenn der betreffende Qualitätsexperte eine neue Herausforderung sucht oder sein Arbeitgeber ihn mit dem goldenen Handschlag in den vorzeitigen Ruhestand schiebt, er selbst jedoch sein berufliches Leben noch nicht beendet sieht, dann kann der Spitzenverdienst sich negativ auf die Chancen am Arbeitsmarkt auswirken.

Gehaltssteigerungen sind endlich

Üblicherweise verbessert sich ein Arbeitnehmer bei einem Wechsel finanziell. Ein bereits überdurchschnittliches Einkommen lässt sich jedoch kaum noch steigern, sonst würde der Bewerber womöglich irgendwann mehr verdienen als sein Vorgesetzter. Außerdem sind Unternehmen nicht mehr bereit, derart viel in einen Angestellten zu investieren. Haben sie mehrere gleich hoch qualifizierte Bewerber, so wird die Entscheidung kaum zugunsten des teuersten fallen,

sondern für den vergleichsweise günstigeren Konkurrenten. Auch, weil sie damit jemanden einstellen, der im Unternehmen noch Entwicklungsmöglichkeiten hat. Der Qualitätsexperte, der im neuen Job mehr verdient als im vorherigen, wird seine Aufgabe hoch motiviert übernehmen. Bei dem ehemaligen Spitzenverdiener ist dagegen der finanzielle Gipfel bereits erreicht. Der potenzielle Arbeitgeber geht davon aus, dass der Kandidat nicht die beste Leistung erbringen wird, wenn ihm klar ist, dass er dafür keine Gehaltssteigerung erwarten kann. Man befürchtet – nicht zu Unrecht –, dass er seine neue Stellung bereits am ersten Tag mit Frustration antritt.

„Qualitätsmanager in Führungspositionen, die bereits überdurchschnittlich gut verdienen, müssen sich von der Vorstellung verabschieden, dass ihr Gehalt immer weiter steigen wird“, betont Hans Weber und

stellt fest: „Der goldene Käfig wird erst spürbar, wenn der Vogel fliegen will oder muss. Besonders schwierig wird es, wenn der Bewerber bereits von sich aus gekündigt hat oder eine Kündigung erfolgt ist. In dieser Situation kann der Betreffende stark unter Druck geraten. Das ist immer eine schlechte Ausgangssituation für einen beruflichen Wechsel.“

Die beste Strategie ist, gar nicht erst in diesen goldenen Käfig zu geraten. Gerade junge Absolventen sollten sich überlegen, was sie von ihrer Karriere erwarten. Derzeit werden beispielsweise besonders Lieferantenmanager und Qualitätsplaner gesucht. Ein hohes Gehalt ist hier bereits früh möglich. So verlockend dieses erscheinen mag:

Gerade Berufsanfänger sollten das Geld nicht in den Vordergrund stellen, sondern vor allem auf die Karrierechancen achten. „Wo Licht ist, ist auch Schatten. Es ist wichtig, dass sich die Qualitätsmanager dessen bewusst sind“, betont Hans Weber. Natürlich steht jedem die Entscheidung frei, welche Bedingungen er bevorzugt – er sollte sie jedoch bewusst treffen. Ein Karriereplan ist auch in dieser Hinsicht für jeden wichtig, der in seinem Job langfristig erfolgreich und zufrieden sein will.

Rückschritte brauchen Argumente

Tritt doch einmal der Fall ein, dass ein Arbeitnehmer freiwillig einen Rückschritt beim Gehalt hinnimmt, braucht er gute

Argumente, um seinen Verzicht zu erklären. Eine gute Strategie ist, mit den möglichen Argumenten des Arbeitgebers zu arbeiten. Beispielsweise kann der Bewerber anführen, dass er in einen neuen Bereich wechseln will, wobei ihm bewusst ist, dass er für die neue Aufgabe wenig Erfahrung mitbringt, wodurch das Unternehmen Zeit und Geld in seine Einarbeitung investieren muss. Er kann signalisieren, dass er sich auf dem Wege eines niedrigeren Gehalts an den Kosten beteiligen will, weil ihm der Wechsel in genau dieses Unternehmen wichtig ist. Unter diesem Aspekt kann es sogar sinnvoll sein, dies in der Bewerbung zu thematisieren.

Gute Argumente sind beispielsweise auch, dass die Aufgabenstellung im neuen Job attraktiver und somit eine Gehaltseinbuße wert ist, dass die Arbeitsbedingungen besser sind (beispielsweise ein kürzerer Arbeitsweg oder bessere Arbeitszeiten) oder dass man in diesem Unternehmen gerne etwas weniger verdient, als andernorts „Schmerzensgeld“ für eine Anstellung zu bekommen. ■

Karriereplanung für Qualitätsexperten

Wer bin ich? Was kann ich? Wohin will ich? So öffnen Sie sich die Türen zu Ihrer Karriere im Qualitätswesen:

- Bedenken Sie immer: Geld allein sollte nicht entscheidend sein! Ein überdurchschnittliches Gehalt kann sogar hinderlich sein, wenn man langfristig einen Karriereweg mit hoher persönlicher Zufriedenheit anstrebt.
- Überlegen Sie frühzeitig, welche Karriere Sie anstreben wollen. Bei welchen Aufgaben fühle ich mich wohl, welches Unternehmen passt zu mir? Diese Fragen sollte man für sich zuallererst beantworten, um eine persönliche Richtung zu finden.
- Die Entscheidung, wie es weitergeht, ob und wohin ein Jobwechsel erfolgen soll, sollte keinesfalls aus Frust und nicht ohne einen Blick auf die Zukunft getroffen werden. Sonst entsteht schnell eine Patchwork-Karriere – auf lange Sicht kein guter Ausgangspunkt.
- Denken Sie nicht an den nächsten, sondern an den übernächsten Karriere-

schritt: So kann man ein Fernziel formulieren, ohne von den zurzeit scheinbar zwingenden Umständen abgelenkt zu werden. Man erkennt die eigenen Stärken und Schwächen besser und kann sich persönliche Motive und Werte bewusst machen.

- Ein Karriereplan soll nicht einengen, sondern ein Leitfaden sein und Richtung geben. Er soll Ihnen die folgenden Fragen beantworten: Wo möchte ich beruflich in fünf Jahren sein? Was ist mir dabei wichtig? Wie wichtig ist mir mein Job im Vergleich mit meinen anderen Lebensbereichen?
- Bevor Sie sich für eine Kündigung entscheiden, reflektieren Sie immer, wie die berufliche Position im Moment tatsächlich ist: Können Sie an Ihrer Stellung etwas verändern? Können Sie dem Fernziel nahe kommen? Gibt es zusätzliche Aufgaben oder Projekte, Verantwortungsbereiche, die Sie übernehmen können? Ist ein unternehmensinterner Wechsel möglich?

INFORMATION & SERVICE

KONTAKT

Hans Weber
T 089 666286-0
office@weberconsulting.de
www.weberconsulting.de

WEITERE QM-BERUFE

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/1626935