



Ingenieure aus Spanien für den deutschen Arbeitsmarkt

2014
Ausgabe 02

Chancen – Risiken – Wege

■ Der jährliche Bedarf an Ingenieuren in Deutschland liegt bei bis zu 90.000 Arbeitskräften (Quelle: IW Köln, bezogen auf alle berufstätigen Ingenieure). Die deutschen Hochschulen bilden indes nur zwischen 50.000 und 60.000 Ingenieure pro Jahr aus. Hinzu kommt, dass viele Absolventen technischer Studiengänge nicht im Stammbetrieb, sondern beispielsweise bei Banken, Versicherungen oder Consultingunternehmen tätig sind. Diese Lücke wird sich zudem spätestens ab 2020, wenn die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen, verschärfen. Aufgrund der rasanten Veränderungen der Wirtschaft durch die digitale Revolution wird schließlich weiterer Bedarf an Ingenieuren vor allem der Fachrichtungen Maschinenbau, E-Technik und Verfahrenstechnik entstehen. Schätzungen des Vereins Deutscher Ingenieure gehen von künftig zusätzlich benötigten 40.000 Ingenieuren jährlich aus.

Bei der Gewinnung von Nachwuchskräften und Fachleuten genießen deutsche Großunternehmen und Konzerne nicht nur aufgrund ihrer starken Marken Vorteile gegenüber vielen KMU. Viele Mittelständler tun sich hingegen schwer und sehen sich daher gezwungen, die Suchfelder ihrer Rekrutierung deutlich zu internationalisieren. Der Bedarf an qualifizierten Ingenieuren kann dabei grundsätzlich auch aus dem südeuropäischen EU-Ausland gedeckt werden.

Spanien ist ein gutes Beispiel für dieses Potential: Die Zahl spanischer Universitätsabsolventen ist im Vergleich zur Gesamtbevölkerung sehr hoch, bei den Ingenieurwissenschaften wird in den kommenden Jahren ein Anstieg der Hochschulabsolventen von derzeit 16.000 auf bis zu 30.000 prognostiziert (Quelle: valenziaplaza.com). Fast 50 Prozent der unter 25-jährigen sind trotz einer abgeschlossenen Ausbildung arbeitslos oder finden nur schlecht vergütete und befristete Stellen. Selbst Ingenieur-Absolventen von sehr renommierten Universitäten wie zum Beispiel aus Valencia, Madrid oder Barcelona sind hiervon betroffen; die Quote aller arbeitslosen Ingenieure liegt bei 14 Prozent (Quelle: valenziaplaza.com). Diese dramatische Arbeitsmarktentwicklung hat dazu geführt, dass die Option für einen Wechsel bei Berufsanfängern wie auch Professionals deutlich zugenommen hat: Bereits jetzt arbeitet jeder zehnte Ingenieur außerhalb seiner Heimat. Auch Deutschland ist dabei ein durchaus beliebtes Auswanderungs- und Wunschziel. Aufgrund der innereuropäischen Freizügigkeit bestehen keine Hürden für eine Anstellung in der Bundesrepublik.

Qualifikation und Vergütung

Die Qualifikation spanischer Ingenieure ist dabei mehr als zufriedenstellend. Durch den Bologna-Prozess und die Standards der EHEA (European Higher Education Area) ist die Vergleichbarkeit zu deutschen Abschlüssen sichergestellt. In Bezug auf die praktische Berufserfahrung sind spanische Ingenieure mit

In den BDU-Thinktanks arbeiten Unternehmens- und Personalberatungen themen- und projektbezogen zusammen. Im Mittelpunkt stehen aktuelle oder künftige Herausforderungen für Unternehmen und Organisationen am Wirtschaftsstandort Deutschland. Ziel ist es, Wirkungszusammenhänge und Lösungsansätze vorzudenken. Die Ergebnisse sollen Diskussionen anregen und zielgerichtete Aktivitäten anstoßen. Alle Thinktank-Experten verfügen über ein hohes Spezialwissen im untersuchten Themenfeld.

Bei Rückfragen zu den BDU-Thinktanks wenden Sie sich bitte an Klaus Reiners, BDU-Presse-sprecher, T +49 (0)228 91 61-20, rei@bdu.de.

Unter Mitarbeit von

den international gängigen CAD- und Design- und SW-Tools für technische Berechnungen/Darstellungen sowie den einschlägigen, weltweit gültigen Normen und Richtlinien genauso vertraut wie deutsche Fachleute. Zudem arbeiten viele spanische Arbeitnehmer für Tochterfirmen deutscher Unternehmen in Spanien oder generell für Firmen, die in mehreren europäischen Ländern Niederlassungen haben und daher gewohnt sind, mit Kollegen aus ganz Europa und Übersee zusammenzuarbeiten sowie deren Tools anzuwenden.

In Bezug auf das Vergütungsniveau gilt: Die durchschnittlichen Erwartungen spanischer Absolventen und Young Professionals an das Gehaltsniveau sind zwar etwas geringer als im deutschen Mittelstand. Zu beachten ist aber, dass dem geringeren Gehalt aus Sicht des deutschen Arbeitgebers auch Aufwendungen wie zum Beispiel Sprachkurse gegenüberstehen. Und: Perspektivisch ist zu empfehlen, das Gehalt der spanischen Ingenieure dem deutschen Niveau anzupassen, um einem möglichen Wechsel vorzubeugen.

Mögliche Hürden: Soziale Bindungen und spanisches Arbeitsrecht

Die Rekrutierung spanischer Experten ist allerdings für beide Seiten kein Selbstläufer. Eine fundierte Vorbereitung bei der Gewinnung und Integration von neuen Mitarbeitern ist unerlässlich. Die Verlagerung des gesamten Lebensmittelpunktes in den Norden für mehrere Jahre berührt oft auch die familiären Bindungen der Bewerber. Schon die Wechselbereitschaft innerhalb Spaniens und zwischen den großen Wirtschaftszentren, Katalonien, Baskenland, Madrid ist oft nicht sehr ausgeprägt. Zudem tritt nicht selten der Fall ein, dass sich ein Kandidat zwar selbst durchaus eine Tätigkeit im Ausland vorstellen kann, das engere Familienumfeld oder der Freundeskreis jedoch Bedenken äußern. Hier kann es hilfreich sein, wenn sich der Arbeitgeber direkt in Spanien vorstellt, den persönlichen Kontakt mit Angehörigen oder Freunden sucht und für die Stelle wirbt. Denkbar ist auch, bereits während des Auswahlprozesses weitere Angebote zu offerieren, wie etwa eine Einladung an den Firmensitz für Partner oder Familie. So besteht Gelegenheit, auf alle Fragen zum Unternehmensstandort einzugehen. Liegt dieser zum Beispiel nicht direkt in einem der großen Ballungsräume mit entsprechenden, oft auch spanischen kulturellen Angeboten, können alternative Möglichkeiten aufgezeigt und erlebbar gemacht werden. Auch kleinere Kommunen sind trotz vermeintlicher Randlage häufig durch Autobahn- und Schienenverbindungen an größere und insoweit attraktivere Zentren angebunden.

Bei der Bewerbersuche vor Ort in Spanien sollte indes stets beachtet werden, dass bei Gesprächen dortiges Recht gilt. Folge ist, dass das Fragerecht eingeschränkter ist als in Deutschland. So darf nicht ohne weiteres nach dem Familienstand, dem sozialen Status oder der Sprache gefragt werden: Fragen, die in Deutschland eher zulässig sind (Art. 4 Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Sprachkenntnisse: Investitionen zahlen sich aus

Im Mittelstand sind fließende Deutschkenntnisse gerade für Tätigkeiten in Konstruktion/Entwicklung, Produktionsplanung/Fertigung, im Ein- und Verkauf oder in der Logistik zwingend notwendig. Insgesamt gesehen scheitern hierzulande bis zu 80 Prozent der Anwerbeversuche an mangelnden Sprachkenntnissen. Bei spanischen Bewerbern muss man daher zunächst im Suchprofil Abstriche machen. Deutschkenntnisse fehlen in der Regel und selbst Englischkenntnisse – vergleichbar denen deutscher Absolventen – sind jedenfalls ab der Generation der heute über 35-/40-jährigen oft nicht ausreichend

vorhanden, obwohl sich viele Kandidaten gerade Fremdsprachenkenntnisse selber oder in privaten Kursen beigebracht haben. Ein Beleg hoher Motivation!

Die sprachliche Komponente spielt nicht nur in Bezug auf die betriebliche Integration eine mitentscheidende Rolle. Gerade bei Standorten außerhalb der deutschen Metropolen ist sie Basis dauerhafter Integration und damit der Bereitschaft, länger als nur ein Jahr in Deutschland zu bleiben (laut OECD blieb in den vergangenen Jahren noch nicht einmal jede zweite Fachkraft aus den EU-Krisenstaaten länger als ein Jahr in Deutschland). Auch deswegen sind gegebenenfalls individuelle Sprachkurse, die das Unternehmen organisiert und bezahlt, sehr gut angelegtes Geld.

Hilfreich kann darüber hinaus das sogenannte Patenprinzip sein. Hierbei kann ein Business-Pate aus der Abteilung den Bewerber bei Einarbeitung und täglichen Fragestellungen unterstützen und ein Social-Pate bei Themen außerhalb des Unternehmens helfen. Die soziale Integration gelingt bei ähnlichen oder gleichen Interessen oft reibungsloser. Eine zusätzliche Bindung zum Unternehmen wird durch einen internationalen Tätigkeitsanteil unter Einsatz der Muttersprache erreicht. Beispiele sind Übersetzungen, Messtätigkeiten, technischer Support für entsprechende Kunden sowie unterstützende Tätigkeiten im Produktmanagement oder Vertrieb.

Fazit

Alles in allem überwiegen die Vorteile eines Mitarbeiters aus Spanien den Aufwand für Integration in Betrieb und Standort: Mittelständische Unternehmen agieren zunehmend international, Flexibilität und interkulturelle Erfahrung mit spanischen Mitarbeitern sind daher ein unternehmerischer Gewinn. Neben dem klassischen Weg über Anzeigen oder Personalberater gibt es mittlerweile viele, meist regionale Partnerschaften zwischen Städten und Regionen aus Spanien und Deutschland. Die hier angebotenen Aktivitäten bieten ebenfalls gute Kontaktmöglichkeiten.

Autoren dieser Ausgabe:

Dr. Wolfgang Gawlitta und Elisabeth Buhl,
dr.gawlitta (BDU), www.gawlitta-hr.de,
info@gawlitta-hr.de, T +49 (0)228 629 300

Thomas Hegger, Hegger Riemann & Partner Personalberatung GbR, www.hrp-pb.de,
t.hegger@hrp-pb.de, T +49 (0)30 51736536

Dr. Jochen Neese, PMC International AG,
www.pmci.de, jochen.neese@pmci.de,
T +49 (0)6102 5599-103

Wolfram Tröger, Vorstand Tröger & Cie. AG,
www.troeger-cie.de, wolfram.troeger@troeger-cie.de,
T +49 (0)69 6640 8750

Im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) sind aktuell über 500 Unternehmen aus der Management-, Personal- und IT-Beratungsbranche organisiert. Der BDU ist einer der weltweit größten und bedeutendsten Wirtschafts- und Berufsverbände für Unternehmensberater. Seit 1954 und damit seit 60 Jahren unterstützt der Verband seine Mitglieder unter anderem bei Kompetenzentwicklung und Erfahrungsaustausch. In vielfältigen Veranstaltungs- und Projektformaten werden aktuelle und zukunftsbezogene Themen und Fragestellungen des Wirtschaftslebens untersucht und diskutiert sowie Lösungswege erarbeitet. Die Ergebnisse werden als Studien, Leitfäden, Positionspapiere oder Thesenpapiere festgehalten und veröffentlicht.