

BDU-ThinkTank

## **Ingenieure aus Spanien können auch dem Fachkräftemangel im deutschen Mittelstand entgegenwirken**

Spanische und deutsche Abschlüsse vergleichbar – Erfolgsfaktor Nr. 1:  
Schnell für optimale Sprachkenntnisse und Integration sorgen

**Bonn, 14. Januar 2015 (bdu) – Der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) empfiehlt dem deutschen Mittelstand angesichts des bereits bestehenden und sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels im Ingenieurwesen gezielt die Potenziale spanischer Absolventen zu nutzen. „Allein die digitale Revolution wird dafür sorgen, dass der Bedarf an Ingenieuren, besonders der Fachrichtungen Maschinenbau, Elektrotechnik sowie Verfahrenstechnik, nochmals rasant steigen wird“, so BDU-Geschäftsführer Kai Haake. Gemäß aktuellen Schätzungen bilden deutsche Hochschulen zwar 50.000 bis 60.000 Ingenieure pro Jahr aus, der tatsächliche Bedarf liegt jedoch bereits heute bei bis zu 90.000 Fachkräften. Der Schritt auf den spanischen Kandidatenmarkt müsse aber genauestens vorbereitet werden, um Überraschungen zu vermeiden. Worauf Unternehmen achten sollten, wenn sie spanische Ingenieure rekrutieren, fasst daher das Themendossier des aktuellen Thinktank-Projektes „Spanische Ingenieure für den deutschen Arbeitsmarkt“ zusammen. Vier BDU-Personalberatungen mit Spezialwissen im spanischen Kandidatenmarkt – Dr. Gawlitta, Hegger Riemann & Partner, PMCI sowie Tröger & Cie. – haben hierin Beachtenswertes aus ihren langjährigen Praxiserfahrungen bei der Suche und Auswahl von spanischen Ingenieuren komprimiert zusammengefasst.**

Aus Sicht der Rekrutierungsspezialisten ist die Qualifikation spanischer Ingenieure mehr als zufriedenstellend und vergleichbar mit deutschen Abschlüssen. Kandidaten mit Berufserfahrung verfügen in der Regel über gute Kenntnisse der international gängigen CAD- und Design- und SW-Tools für technische Berechnungen/Darstellungen sowie der einschlägigen, weltweit gültigen Normen und Richtlinien. Das Gehaltsniveau liegt in Spanien unterhalb des üblichen Niveaus im deutschen Mittelstand. Aber: Die BDU-Experten empfehlen, das Gehalt der spanischen Ingenieure dem deutschen Niveau anzupassen, um eine höhere Bindung und Verweildauer der Kandidaten zu erreichen. Bei der Kandidatensuche vor Ort in Spanien ist unter anderem darauf zu achten, dass bei Gesprächen zu persönlichen und Karriere-

Themen dortiges Recht gilt. Das bedeutet zum Beispiel, dass das – im Vergleich zu Deutschland – deutlich eingeschränkte Fragerecht keine expliziten Fragen zum Familienstand, dem sozialen Status oder der Sprache zulässt.

## **Erfolgsfaktoren: Sprachkenntnisse und Integration**

Nach Erfahrungen der BDU-Thinktank-Mitglieder scheitern nicht wenige Rekrutierungsprojekte an der mangelhaften Vorbereitung und Orientierung an den Bedürfnissen der Kandidaten. Schon die Wechselbereitschaft innerhalb Spaniens und den großen Wirtschaftszentren Katalonien, Baskenland und Madrid sei nicht sehr ausgeprägt, was aber durchaus auch für Deutschland gelte. Umso wichtiger sei es daher, schon sehr frühzeitig den persönlichen Kontakt zu Angehörigen und Freunden der Kandidaten zu knüpfen. Sehr hilfreich könne zum Beispiel auch im Auswahlprozess sein, Partner und Familie an den Firmensitz in Deutschland einzuladen. Erfolgsfaktoren für die Zeit nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages: Die Unternehmen sollten schnell für gute Sprachkenntnisse und eine umfassende soziale Eingliederung der spanischen Ingenieure in Deutschland sorgen. Da Deutschkenntnisse in der Regel fehlen, sollten individuelle Sprachkurse angeboten werden, die vom Arbeitgeber organisiert und bezahlt werden. Für die Integration regen die BDU-Rekrutierungsspezialisten ein Patensystem im Unternehmen an, bei dem Business-Paten die Kandidaten bei der Einarbeitung am Arbeitsplatz und Social-Paten bei allen Fragen des täglichen Lebens begleiten und aktiv unterstützen. Haake: „Wenn eine Reihe von mittlerweile stabilen Erfahrungen beachtet werden, können Ingenieure aus Spanien oder auch anderen Euro-Krisenländern eine wertvolle Quelle für zusätzliche, sehr qualifizierte Mitarbeiter sein.“

## **Kostenloser Download des Thinktank-Themendossiers**

<http://www.bdu.de/media/6468882/themendossier.pdf>

## **Zusammensetzung Thinktank-Team „Ingenieure aus Spanien für den deutschen Arbeitsmarkt – Chancen – Risiken – Wege“:**

Dr. Gawlitta, [www.gawlitta-hr.de](http://www.gawlitta-hr.de)

Hegger Riemann & Partner Personalberatung GbR, [www.hrp-pb.de](http://www.hrp-pb.de)

PMC International AG, [www.pmci.de](http://www.pmci.de)

Tröger & Cie. AG, [www.troeger-cie.de](http://www.troeger-cie.de)

## Hintergrund BDU-Thinktanks:

In den BDU-Thinktanks arbeiten Unternehmensberatungen und Personalberater themen- und projektbezogen zusammen. Im Mittelpunkt stehen aktuelle oder zukünftige 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, nachgewiesenes Spezialwissen im untersuchten Themenfeld.

Bonn, 14. Januar 2015

---

### Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.,  
Klaus Reiners (Pressesprecher)  
Joseph-Schumpeter-Allee 29, 53227 Bonn  
T +49 (0) 228 9161-16 oder 0172 23 500 58, [rei@bdu.de](mailto:rei@bdu.de)