

Wo sind die Ingenieure? Öffnung des Arbeitsmarktes nach Osteuropa

Seit Mai 2011 können Arbeitnehmer aus Polen, Ungarn, Tschechien, Slowenien und der Slowakei sowie aus den drei baltischen Staaten Estland, Lettland und Litauen ohne Einschränkungen und ohne die bislang erforderliche Vorrangprüfung der Bundesagentur für Arbeit eine Berufstätigkeit in Deutschland aufnehmen.

Politisch war diese Einwanderungserleichterung, die übrigens Länder wie Frankreich, Großbritannien, Irland und Schweden bereits seit der ersten EU-Erweiterung im Jahre 2004 eingeführt haben, als Wachstumsspritze gedacht. Laut BA-Vorstandsmitglied Alt werde mit mindestens 100.000 Zuzügen aus den genannten Staaten gerechnet.

Wunsch und Realität

Diese wohlgemeinte Unterstützung des deutschen Arbeitsmarktes erscheint jedoch in der Realität nicht die gewünschte Auswirkung zu zeigen. Für berufserfahrene Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaus sowie der Elektrotechnik und ausländische Absolventen deutscher Universitäten dieser Fachgebiete gelten bereits seit Herbst 2007 gelockerte Immigrationsbestimmungen. In unserer Beratungspraxis haben wir seit den Anfängen der „Greencard“ im Jahr 2000 immer wieder mit Ingenieuren aus Osteuropa zu tun. Interessanter Weise hierbei oft mit russischen Bewerbern. In diesen Fällen mussten zwar die Unternehmen bei der Bundesagentur für Arbeit die Arbeitsgenehmigung beantragen, was jedoch in der Praxis meist unbürokratisch und schnell vonstatten ging.

Im Umfeld unserer Klienten, mittelständischen und internationalen Technologieunternehmen, würde man aktuell einen fähigen Softwareentwickler oder Entwicklungsingenieur der Elektrotechnik mit Deutsch- und Englischkenntnissen aus jedem beliebigen Land der Welt mit Handkuss nehmen, doch Bewerber gibt es kaum und auch in den Jobdatenbanken von monster oder stepstone sowie den Kontaktnetzwerken wie XING ist kein Zuwachs zu entdecken.

Gründe für das Desinteresse

In Tschechien besteht bereits ein Mangel an Ingenieuren und Facharbeitern und in den Baltischen Republiken finden gut qualifizierte Techniker und Ingenieure aufgrund der boomenden Wirtschaft problemlos eine Stelle.

Auch die Gehälter sind besser als erwartet. In Slowenien erhalten z.B. Ingenieure im Durchschnitt 3.500,- EUR pro Monat. Die etwas geringeren Gehälter in anderen osteuropäischen Ländern werden meist durch soziale Faktoren wie die bestehende Einbindung in das persönliche Umfeld und geringere Lebenshaltungskosten aufgewogen.

Hunderttausende gut ausgebildete Balten nutzen seit 2004 die Freizügigkeit des EU-Arbeitsmarkts und verdienen ihr Geld mittlerweile in Irland, Großbritannien oder Skandinavien, wo sie mit englischen Sprachkenntnissen gut zurechtkommen. Die Forderung nach dem Beherrschen der deutschen Sprache, die auch bei unseren Klienten stark verbreitet ist, behindert deshalb den Zuzug.

Nach Aussage der deutsch-rumänischen Handelskammer verfügt Rumänien zurzeit noch über einen Überhang an Absolventen der Ingenieurstudiengänge. Dasselbe kann man in Bulgarien, die traditionell gut ausgebildete Absolventen in den Computerwissenschaften vorweisen können, erken-



Uta Seelig
beratungsgruppe
wirth + partner,
München
Fon 089 - 4599580
info@wirth-partner.com
www.wirth-partner.com

nen. Dennoch schrecken unter anderem Bürokratie und hohe Lebenshaltungskosten vor einer Einwanderung nach Deutschland oft ab.

Erfahrungen aus der Vergangenheit Firmenkultur und Integration

Unsere Beratungserfahrung zeigte in den Jahren 2000 bis 2004 ein wachsendes Interesse vor allem russischer Ingenieure an deutschen Unternehmen. In internationalen Großunternehmen wurde deren Integration selten in Frage gestellt. Im deutschen Mittelstand bestanden jedoch damals große Vorbehalte bezüglich der Arbeitseinstellung und Integrationsfähigkeit dieser Bewerber, was sich in der Praxis auch immer wieder bewahrheitete.

Fazit

Die politische Kampagne verfehlt im Umfeld der Ingenieure ihr Ziel. Den Unternehmen bleibt auch in Zukunft die zeit- und kostenaufwändige Suche nach technischen Spezialisten nicht erspart. Für die Umsetzung dieser Ziele bedarf es einer zukunftsorientierten Personalplanung mit guter Branchen- und Medienkenntnis und einer proaktiven, pragmatischen Umsetzung. Der Recruitingprozess sollte zielgerichtet sein, zeitoptimiert ablaufen und die Unternehmenskultur sollte zum Eintritt einladen, um so die entsprechenden Leistungsträger zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.