

## Das ungenutzte Potenzial

Mit Ablauf des 30. April 2011 gilt die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit auch für Arbeitnehmer aus osteuropäischen Ländern. Mit diesem Datum steigen für Arbeitgeber die Chancen, hochqualifizierte Fachkräfte zu finden und anzuwerben. Doch nach ausgefeilten Recruiting-Strategien sucht man in Unternehmen vergebens.



” „In den EU-8-Ländern in Osteuropa finden wir Bewerber mit qualitativ hochwertiger Hochschulausbildung und motivierte Absolventen mit teils sehr guten Sprachkenntnissen in Englisch und Deutsch.“

Marco Reich, Leiter Zentrale Personalentwicklung und Personalmarketing bei ZF Friedrichshafen

Mit der sogenannten EU-Ostöffnung endet für Deutschland die siebenjährige Übergangszeit der EU-Erweiterung von 2004. Polen, Tschechen, Slowenen, Slowaken, Esten, Letten, Litauer und Ungarn genießen ab dem 1. Mai die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit und können somit auch in Deutschland und Österreich als „volle EU-Staatsangehörige“ arbeiten. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit führt hierzulande in erster Linie zu Befürchtungen, dass osteuropäische Hilfskräfte scharenweise über die Grenzen strömen, für Dumpinglöhne arbeiten und das Lohngefüge breiter Schichten drücken könnten.

Diese Ängste überlagern die Tatsache, dass sich ein neuer Recruiting-Markt für hochqualifizierte Fachkräfte öffnet. Und selbst wenn Arbeitgeber Osteuropa als erfolgsversprechenden Kandidatenmarkt identifizieren, dann gehen sie davon aus, dass osteuropäische Akademiker eigeninitiativ an die Tür des Personalbüros klopfen, um im vermeintlich attraktiven, deutschen Unternehmen anzuheuern. Beide Szenarien gehen im Großen und Ganzen von einer falschen Annahme aus, denn „die Attraktivität Deutschlands für ausländische Arbeitskräfte wird überschätzt“, sagt Oliver Koppel, Experte für Zuwanderung beim Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) in Köln. Dafür spricht beispielsweise, dass – obwohl dies seit 2007 problemlos möglich ist – seit zwei Jahren in kaum nennenswer-

ter Zahl Hochschulabsolventen aus den zehn neuen mittel- und osteuropäischen EU-Staaten (plus Rumänien und Bulgarien) zugewandert sind. Damals wurde auf die Vorrangprüfung bei Maschinenbau-, Fahrzeugbau- und Elektroingenieurwesen sowie ausländischen Absolventen deutscher Hochschulen unabhängig von der Fachrichtung des Studiums verzichtet. Dr. Hannes Hesse, Hauptgeschäftsführer des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA): „Alleine aufgrund der Beschlüsse im Jahr 2007 hat kein Run osteuropäischer Ingenieure auf deutsche Arbeitsplätze eingesetzt, zumal viele dieser Länder bereits selbst mit einem Mangel an Fachkräften zu tun haben. Deutschland konkurriert um die hochqualifizierten Ingenieure aus Osteuropa mit vielen anderen europäischen Ländern und im Gegensatz zu anderen Staaten betreibt Deutschland keine aktive Anwerbung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland.“

### Zu späte Öffnung der Grenzen

Nicht nur die fehlende Willkommenskultur und die bisherigen hohen bürokratischen Hürden halten potenzielle osteuropäische Zuwanderer ab. Die Übergangszeit von 2004 bis 2011, in der Deutschland seinen Arbeitsmarkt geschlossen hielt, hat der hiesigen Wirtschaft geschadet – darin sind sich die Wirtschaftsexperten einig. So kritisiert beispielsweise das Deutsche Institut für

Wirtschaftsforschung, die Bundesregierung habe geradezu mutwillig darauf verzichtet, Deutschland als Zuwanderungsland zu etablieren. Der Grund für die siebenjährige Übergangszeit, in der qualifizierte Osteuropäer um Deutschland „herumgeleitet“ wurden, lag in der Mutmaßung, dass nur Geringqualifizierte zuwandern würden.

Doch die Wanderungsbewegungen nach der EU-Erweiterung 2004 haben gezeigt, dass auch Hochqualifizierte auswandern. Untersuchungen des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) zeigen: Die Migranten sind meist jung und flexibel, hochmotiviert und im Schnitt genauso oder besser qualifiziert als ihre Kollegen aus Deutschland. Professor Herbert Brücker, beim IAB zuständig für den Forschungsbereich Europäische Integration: „Von den 250 000 Arbeitnehmern, die pro Jahr in die EU-15-Länder gewandert sind, gingen 70 bis 80 Prozent nach Großbritannien und Irland. Darunter ein großer Teil von Hochqualifizierten. Diese Länder haben aus volkswirtschaftlicher Sicht von der Öffnung des Arbeitsmarktes profitiert, diesen Zug hat Deutschland klar verpasst.“

Lässt sich daraus die Schlussfolgerung ziehen, dass der osteuropäische Fachkräftemarkt leergefegt ist? Ob und in welchem Maße die Migrationsströme umgelenkt werden können, lässt sich schwer voraussagen. Brücker schätzt, dass rund 100 000 Arbeitnehmer pro

Jahr zuwandern könnten und sich unter ihnen 30 bis 35 Prozent Hochqualifizierte befinden werden.

### Migrationen umlenken

Nach wie vor gibt es hohe Wanderungsanreize für osteuropäische Arbeitnehmer. Beispielsweise ist in Polen die Arbeitslosenquote hoch und der Wille zu arbeiten groß. Und selbst wenn ein Land wie Tschechien auch über Fachkräftemangel klagt, so stellt das deutsche Lohnniveau einen erheblichen Anreiz dar, erläutert Brücker. Gegen Deutschland spricht allerdings die Sprachbarriere, während die Sprachkompetenz in Englisch bei zuwanderungswilligen Fachkräften relativ hoch ist. Allerdings stellt sich der Arbeitsmarkt in Großbritannien und Irland derzeit nicht so günstig dar wie in Deutschland, zudem manche Hochqualifizierte nicht adäquat eingesetzt werden. Insofern besteht die berechtigte Annahme, dass der hiesige Arbeitsmarkt noch von Fachkräften aus den acht Oststaaten profitieren könnte, aber sie werden keinesfalls scharenweise kommen. Denn bei angehenden Ingenieuren und Wirtschaftswissenschaftlern in Europa gilt Deutschland nur als der zweit-attraktivste Arbeitsmarkt, so das Ergebnis einer Studie der Tageszeitung „Die Welt“. Großbritannien ist demnach unter Europas Ingenieuren, IT-Experten und Wirtschaftswissenschaftlern nach wie vor die erste Wahl.

### Fachkräfte-Recruiting in Osteuropa

Aktuell sind es eher Personalberater und Zeitarbeitsunternehmen, die verstärktes Interesse an der Rekrutierung von Arbeitnehmern in Osteuropa zeigen. So gibt es deutsche Arbeitgeber, die den 1. Mai noch gar nicht auf ihrer Personal-

marketing-Agenda haben. Andere Unternehmen begrüßen die Öffnung des Arbeitsmarktes, planen aber keine speziellen Recruiting-Strategien. Dirk Haushalter, Sprecher Personalthemen bei Bosch: „Durch die Neuregelung zum 1. Mai 2011 muss Bosch bei Mitarbeiterentsendungen etwa von Ungarn nach Deutschland keine Arbeitserlaubnis mehr beantragen. Ob sich die Anzahl der Bewerbungen von Bürgern aus osteuropäischen Ländern in Deutschland zum Mai erhöhen wird, bleibt abzuwarten.“ Bei ZF Friedrichshafen heißt es: „In den EU-8-Ländern in Osteuropa finden wir Bewerber mit qualitativ hochwertiger Hochschulausbildung und motivierte Absolventen mit teils sehr guten Sprachkenntnissen in Englisch und Deutsch. Dieses Potenzial sollten wir mit Blick auf den Fachkräftemangel und unsere internationale Nachfrage nach Fachkräften nicht ungenutzt lassen“, so Marco Reich, Leiter Zentrale Personalentwicklung und Personalmarketing.

Andere Unternehmen winken ab auf die Frage, ob der osteuropäische Arbeitsmarkt für sie von Interesse ist; noch sei das Thema für sie nicht handlungsrelevant beziehungsweise habe man sich noch keine Gedanken darüber gemacht. Das bestätigt auch Dr. Tadeus Borzych, der berichtet, viele deutsche Unternehmen seien noch nicht auf die Rekrutierung in osteuropäischen Ländern vorbereitet. Der gebürtige Pole, der seit 25 Jahren in Deutschland als Unternehmensberater und Personaldienstleister auf den deutschen und polnischen Arbeitsmarkt spezialisiert ist, beobachtet im Moment eine nur langsam anziehende Nachfrage. Ab Mai erwartet er ein spontan anwachsendes Interesse, da die Einsicht bei Unternehmen wächst, auf

dem Weg der internationalen Rekrutierung offene Vakanzen besetzen zu können. Dies betreffe insbesondere den technischen Sektor und den medizinischen Bereich.

### Spezialisten mit Marktkenntnis gesucht

„Eins der Hauptprobleme bei der Identifizierung passender Mitarbeiter aus Osteuropa ist, dass es heute nicht ausreicht, wenn sie nur Spezialisten auf ihrem Gebiet sind; diese sind relativ gut zu finden. Gesucht werden hochqualifizierte Fachkräfte, die marktorientierte Kenntnisse mitbringen und das unternehmerische Denken beherrschen“, so Tadeus Borzych.

Auch wenn sich die Personalbereiche offensichtlich noch schwer tun, ihre Recruiting-Aktivitäten Richtung Osteuropa auszuweiten, werden sich mittelständische Industrieunternehmen nicht mehr lange verschließen können. VDMA-Hauptgeschäftsführer Hesse: „Da sich der Ingenieurmangel aus demografischen Gründen verstärken wird und ihm mit ‚Bordmitteln‘, wie mehr Beschäftigung von Frauen und Älteren oder Weiterbildung von Facharbeitern, allein nicht begegnet werden kann, könnte es für Mittelständler in Zukunft sinnvoll sein, auch gezielt in Osteuropa zu rekrutieren, beziehungsweise entsprechende Dienstleistungen eines Personalberaters in Anspruch zu nehmen.“

### Abschluss Ost gleich Abschluss West?

Nach wie vor gibt es Probleme bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Da sich beispielsweise die Tarifentlohnung stark an den formalen Bildungsabschlüssen orientiert, ist es für viele ausländische Hochqualifizierte eher unattraktiv, nach Deutschland zu kommen. Hier haben sie Schwierigkeiten, ihren Abschluss von offizieller Stelle anerkennen zu lassen. Dr. Oliver Koppel, IW Köln: „Wenn polnische Ingenieure in der Folge als ‚einfache Fachkräfte‘ eingruppiert werden, ist es natürlich

**„Ob sich die Anzahl der Bewerbungen von Bürgern aus osteuropäischen Ländern in Deutschland zum Mai erhöhen wird, bleibt abzuwarten.“**

Dirk Haushalter, Sprecher Personalthemen bei Bosch

## „Im Gegensatz zu anderen Staaten betreibt Deutschland keine aktive Anwerbung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland.“

Dr. Hannes Hesse, Hauptgeschäftsführer des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA)

attraktiver für sie, nach Großbritannien zu gehen, wo sich die Entlohnung deutlich stärker an den tatsächlichen Kompetenzen und der Berufserfahrung orientiert – was hierzulande insbesondere im starren öffentlichen Tarifrecht nicht möglich ist.“

Richtig ist, dass deutsche Arbeitgeber noch nicht wissen, wie das Qualifikationsniveau beispielsweise von Ingenieuren aus Krakau einzuschätzen ist. „Wer aber nur davon ausgeht, dass deutsche Ingenieure die besten sind, verbaut sich eine Chance auf einen qualifizierten Mitarbeiter“, so Herbert Brücker vom IAB. Ob die Hochschulen wettbewerbsfähig sind oder nicht, müssten Unternehmen genauer prüfen, beziehungsweise hätten sie dies in den vergangenen zwei Jahren bereits eruieren können. Wer jetzt nur heimische Fachkräfte einstellt, deren Qualifikation bekannt ist, der verspielt ein Potenzial an Arbeitskräften.

Während Unternehmen bisher auf spezielle Recruiting-Strategien für Zuwanderer verzichten, so reagieren doch schon einige Kommunen, die offensiv Migranten anwerben, wie beispielsweise Frankfurt oder Hamburg. Brücker: „Wichtig ist es, Transparenz für die Einwanderungswilligen herzustellen.“ Ideal wäre ein Internetportal, das sich auf den neuen Markt spezialisiert und aggressiv in Osteuropa dafür wirbt.

### Dienstleistungsfreiheit und Mindestlohn

Die Dienstleistungsfreiheit, die mit der Öffnung auch ab Mai in Kraft tritt, räumt Unternehmen aus den EU-8-Staaten das Recht ein, ihre Arbeitnehmer in den deutschen Arbeitsmarkt zu entsenden und sie zu polnischen oder baltischen Löhnen

zu bezahlen. „Dies mag zwar dazu führen, dass manche Dienstleistungen billiger werden und manche Firmen davon profitieren. Der Vorteil würde aber durch schwere Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt erkauft“, mahnt der Direktor des IAB, Joachim Möller.

Dies betrifft insbesondere Arbeitnehmerüberlassungen, die fordern, die Zeitarbeitsbranche ins Entsendegesetz aufzunehmen. Geschieht dies nicht, dann besteht die Gefahr, dass Zeitarbeitsfirmen aus den neuen EU-Mitgliedsländern Mitarbeiter zu den Rahmenbedingungen der jeweiligen Herkunftsländer überlassen dürfen, befürchtet Goran Lalos, Geschäftsführer Trendwalder Personaldienste: „Die Löhne sind in diesen Ländern in der Regel deutlich niedriger als in Deutschland. Daraus entstünde eine absolute Wettbewerbsverzerrung, die auch den sozialen Frieden gefährden würde.“

Die Ostöffnung bringt selbst Kritiker zu einer Mindestlohn-Zustimmung. Auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) fordert eine Ausweitung der Zeitarbeitsmindestlöhne auf ausländische Anbieter und Arbeitnehmer. Sonst drohe eine erneute Diskreditierung der Branche. BDA-Präsident Dieter Hundt: „Da, wo die Wirkungsmacht der Tarifverträge allerdings endet, nämlich an der Landesgrenze, muss der Gesetzgeber gewährleisten, dass die Zeitarbeit nicht missbraucht werden kann. Deshalb brauchen wir eine Entsenderegelung zum 1. Mai 2011.“ Doch nicht nur die Zeitarbeitsunternehmen haben ein Interesse daran, sondern auch andere Branchen, die ansonsten in einen Preiskampf geraten, der zu massiven Problemen führen könnte.

Christiane Siemann, freie Journalistin, Bad Tölz