

Dynamik des Arbeitsmarktes fördert freies Spiel der Kräfte

Dieter Lingelbach, Managing Partner, Life Science Consult, München

Die Arbeitsmärkte öffnen sich dem internationalen Publikum. Die Life Sciences mit ihrem Bedarf an Spezialisten sind einer der Vorreiter. Das verändert die bisherigen Wettbewerbsbedingungen in hohem Tempo. Genauso wie sich Technologien und deren Anbieter laufend neu erfinden müssen, so gilt das auch in erheblichem Maß für die Ressource Arbeitskraft. Wer ist am ehesten herausgefordert und zu Anpassungen gezwungen?

Auf Stellenausschreibungen der Life Science-Branche in Deutschland melden sich zunehmend Kandidaten aus Indien mit teils internationaler Arbeitserfahrung. Auf den Anforderungsblättern für neue Mitarbeiter in Deutschland heißt es zunehmend, „German language skills a nice to have“.

Was haben diese Beobachtungen gemeinsam? Sie beschreiben veränderte Wettbewerbsfähigkeiten und Gegebenheiten auf dem internationalen und gerade auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Auf Ausschreibungen für hochanspruchsvolle Stellen in der deutschen Life Sciences-Industrie melden sich auffällig viele Bewerber ausländischer Herkunft. Jüngst waren für eine Stelle in der Proteinferrmentation im ersten Durchgang mehr indien- als deutschstämmige Kandidaten interessiert und geeignet (Abb. 1). Russischstämmige Kandidaten machten bereits mehr als ein Zehntel aus. Diese Kandidaten haben durchweg bereits Berufserfahrung im Westen oder mit westlichen Unternehmen in ihrem Heimatland. Ca-

rina Friedmann, ausgewiesene Indien-Expertin in Nürnberg¹, beschreibt die Qualifikationen und das Interesse indischer Kandidaten so: „Insbesondere die sieben staatlichen, sehr kompetitiven Indian Institutes of Technology (IITs) und das Indian Institute of Science (IISc) in Bangalore haben ein international vergleichbares hohes Niveau im Bereich Naturwissenschaften. Für junge Absolventen dieser universitären Einrichtungen stellen Arbeitsmöglichkeiten im Ausland eine überaus interessante fachliche, persönliche und finanzielle Entwicklungsmöglichkeit dar.“

Was bedeuten diese Veränderungen für Studenten europäischer Herkunft?! Sie werden zunehmend im internationalen Kontext gemessen, allemal ihre fachlichen Qualifikationen und ihre sogenannten ‚Achievements‘. Hier wird es zunehmend schwierig, sich allein auf Ausbildungen und Post-Doc-Erfahrungen in technisch weit vorangeschrittenen Ländern zu verlassen. Die Lösung für europäische Studenten und Kandidaten liegt zunehmend in den ‚soften‘ Faktoren: bei der Besetzung von Positionen zum

Beispiel im deutschsprachigen Raum bleibt es immer noch eine legitime und auch politisch akzeptable Frage, ob man auch (fremdsprachige) Ausländer auf dem jeweiligen leeren oder neuen Posten sieht. Je nach Einzelfall wird eine analoge Frage auch zu indischstämmigen Kollegen angesprochen.

Warum sind solch diskriminierende Fragen angemessen und fair? Objektiv eine Hürde sind die meist von den Unternehmen zu zahlenden Umzugskosten und die normalen sprachlichen Hürden bei der Integration im Tagesablauf. Eine sehr viel kritischere, obgleich softe Hürde, ist die mittelfristige Integration in die Unternehmenskultur. Wie ist das Verständnis von Teamplay, wie wird kritisiert, wie vorgetragen, wir- oder ichbezogen? Was ist das Verständnis von „Kontrolle“ und „Führung“? Wie detailliert ist eine „Strategie“ und die daraus resultierenden Vorgaben an die Kollegen?

Hier unterscheiden sich die Kulturkreise deutlich, was im Regelfall zu Reibungsverlusten führt. Zwischen den Länderorganisationen weltumspannender Konzerne ist das Phänomen bekannt und normal – nur: Soll man sich diese Reibungsverluste innerhalb der meist kleineren und weniger etablierten Unternehmensorganisationen der Life Sciences auch noch leisten? Insofern haben deutsche (bzw. heimische) Kandidaten meist immer noch den Vorteil, daß man sie für ‚berechenbarer‘ hält.

Fachlich-theoretische Kompetenz, Auslandsaufenthalte und gute Noten allein reichen nicht mehr aus; zunehmend werden in Vorstellungsgesprächen ‚soft skills‘ abgefragt. „Wichtige Karrierevoraussetzung ist die Fähigkeit, Menschen aus Japan, Indien, USA oder Frankreich gleichermaßen wirkungsvoll führen zu können oder für einen Chef aus einem dieser Länder arbeiten zu können“, sagt Dr. Manfred Baier, bei Roche Diagnostics lange Jahre für die Zusammenarbeit mit Hitachi zuständig². Nicht glücklich operiert dann der Kandidat, der sich vom Seminar zu Personalmanagement Führungs„tricks“ erwartet, so wie es der Dozent wiederholt erfährt. Oder dem Themen wie „soziale Kompetenz“ und „emotionale Intelligenz“ völlige Fremdwörter sind. „Gerade hier müssen die im europäischen Arbeitsmarkt traditionell hofierten Männer noch viel dazu lernen“³.

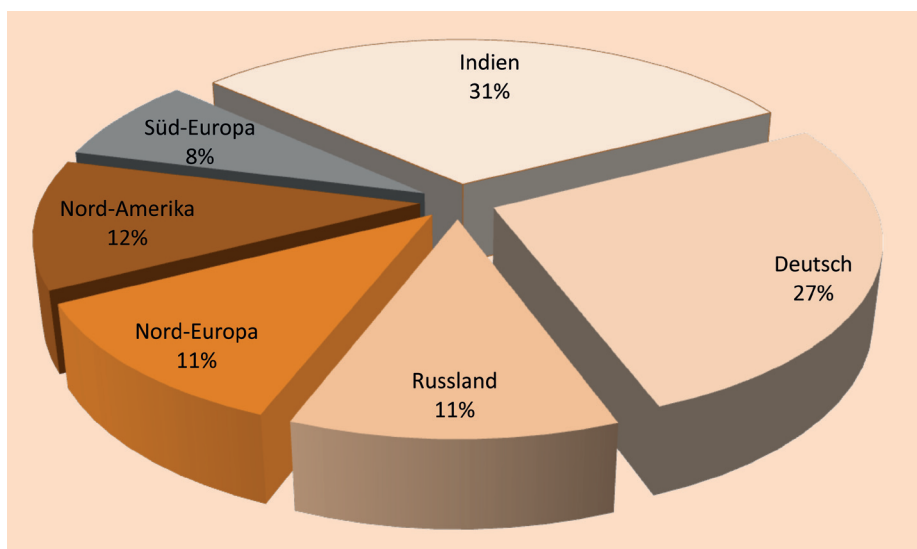


Abb. 1: Herkunft Kandidaten, Bsp.: Proteinferrmentation

Literatur

- [1] Geschäftserfolg in Indien, Springer-Verlag, 2011
- [2] Dr. Manfred Baier, Leiter Roche Applied Science innerhalb Roche Diagnostics
- [3] Hubert Friedmann, langjähriger Leiter Personal in Penzberg und Coach in Personalführung

Korrespondenzadresse

Dieter Lingelbach
Life Science Consult
Lingelbach@LifeScienceConsult.com