

Gastkommentar

Die größte Hürde für ausländische Fachkräfte ist die deutsche Sprache

Deutschland braucht dringend internationale Fachkräfte. Firmen sollten deshalb auch englischsprachige Kandidaten einstellen und ihnen dann Sprachkurse anbieten, fordert Chris Pyak.

04.01.2023 - 04:00 Uhr



Chris Pyak ist Karrierecoach für internationale Fachkräfte. Foto: Getty, PR

Vor Kurzem war ich Gast einer Diskussionssendung. Die Moderatorin erklärte, dass sich aktuell nur 70.000 Menschen mit einer Blue Card im Land befänden. Ihre Schlussfolgerung: Das im Jahr 2020 verabschiedete Fachkräfteeinwanderungsgesetz funktioniert nicht und muss nachgebessert werden. Mich hat das irritiert.

Natürlich sind 70.000 Fachkräfte ein Tropfen auf dem heißen Stein. Allein in den nächsten drei Jahren gehen 2,2 Millionen mehr Arbeitnehmer in Rente, als junge Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten. Der Problembeschreibung stimme ich ausdrücklich zu.

Die Schlussfolgerung „Das Gesetz muss nachgebessert werden“ ist jedoch unzureichend. 2012 wuchs die Jugendarbeitslosigkeit in Spanien und Griechenland

auf über 50 Prozent. Hunderttausende unserer europäischen Mitbürger verließen ihre Heimat, um bei uns einen Job zu suchen.

Sie alle waren EU-Bürger und hatten damit automatisch eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis. Fast alle waren jung, gut ausgebildet, hochmotiviert – und erfolglos. Die große Mehrzahl der jungen Europäer, die damals nach Berlin oder München kamen, kehrte Deutschland schon nach drei Monaten wieder den Rücken.

Einer der Gründe dafür ist offene und verdeckte Fremdenfeindlichkeit. Ganz viele internationale Fachkräfte sprechen mich darauf an, dass sie als Ausländer in Ostdeutschland bedroht sind. „Rostock-Lichtenhagen“ oder „Pegida“ sind Begriffe, die interessierte Fachkräfte auch in Brasilien und Indien gehört haben.

Dass wir als Nation auch sonst sehr unfreundlich sind, spricht sich ebenfalls herum. Internations, eine Organisation für Expatriates, fragt jedes Jahr ihre Mitglieder: „Wie willkommen fühlst Du Dich in Deinem Gastland?“ Jahr für Jahr schneidet Deutschland dabei so ab wie bei der Eurovision: Auf einem der letzten drei Plätze. Und die Fachkräfte gehen wieder.

Nur vier Prozent aller deutschen Firmen schalten Stellenanzeigen auf Englisch

Der wichtigste Grund, warum wir daran scheitern, internationale Fachkräfte zu gewinnen, ist aber ein anderer: Tausende von internationalen Fachkräften schreiben mir ihre Erfahrungen mit der Jobsuche in Deutschland. Fast alle sagen: Es gibt kaum Jobs auf Englisch.

Eine Analyse mit der Datenbank Jobfeed zeigt: Nur vier Prozent aller deutschen Firmen schalten Stellenanzeigen auf Englisch. Schlimmer noch: Die Hälfte aller englischsprachigen Stellenanzeigen stammt von nur 350 Unternehmen.

Internationale Fachkräfte mit Interesse an Deutschland haben die Wahl zwischen Pest und Cholera: Bewerben sie sich bei rein deutschsprachigen Arbeitgebern, werden sie aufgrund „mangelnder Sprachkenntnisse“ abgelehnt. Bewerben sie sich bei englischsprachigen Firmen in der Bundesrepublik, konkurrieren sie mit Tausenden anderen Bewerbern. Die Chance auf einen Job ist dementsprechend winzig.

Verwandte Themen



Migration
Folgen

Flüchtling...
Folgen

Arbeitsma...
Folgen

OECD
Folgen

>> **Lesen Sie hier:** *Große Umfrage zeigt, wer wirklich nach Deutschland kommen will*

Die OECD befragte jüngst 30.000 Besucher des Fachkräfteportals der Bundesregierung. Auf die Frage: „Was sind die größten Hürden, nach Deutschland zu kommen?“ antworteten 55 Prozent: „Kein Stellenangebot“ und 45 Prozent: „Unsicher, wie ich einen Arbeitsplatz finde.“ Das waren die beiden häufigsten Antworten.

80 Prozent unserer Rekrutierungsprobleme lassen sich auf einen einzigen Punkt zurückführen: Wer international arbeitet, kommuniziert auf Englisch.

Wir Deutschen leiden unter einem blinden Fleck bei der weltweiten Suche nach Talenten. Wir fragen uns nie, wie internationale Fachkräfte entscheiden. Diese Menschen kommen nicht nach Deutschland, um unsere Probleme zu lösen, sondern um ihre eigene Karriere voranzutreiben.

In den meisten Berufen lässt sich Deutsch auch erst im Job lernen

Sie gehen dorthin, wo das beste Angebot lockt. Das kann Deutschland sein, aber auch Frankreich, das UK, die Niederlande oder Singapur. Wie würden Sie an Stelle dieser Fachkräfte handeln? Würden Sie alle vier Sprachen lernen? Also Französisch, Holländisch, Deutsch und Chinesisch – nur für den „Fall des Falles“? Nein. Sie handeln rational: Erst wenn der Arbeitsvertrag unterschrieben ist, lernen sie die Lokalsprache.

Was ist die Lösung? Unternehmen, die den Fachkräftemangel strategisch besiegen wollen, stellen auf Englisch ein und lehren die Lokalsprache „on the job“. Anders als manche behaupten, ist das in den meisten Berufen möglich.

Dazu müssen sich Arbeitgeber nur bewusst machen, welcher Teil einer Position wirklich Wert schafft – und welche Aufgaben nachrangig sind. Sehr häufig höre ich zum Beispiel den Einwand: „Wir Ingenieure sprechen Englisch. Aber die Kollegen müssen auch mit den Arbeitern am Band sprechen – und die können nur Deutsch.“ Auf den Gedanken, [Google Translate](#) zu nutzen oder schlicht einen Praktikanten einzustellen, der übersetzt –darauf kommen sie nicht.

Deutsche Arbeitgeber bleiben bei der Problembeschreibung stehen. Lösungen zu

finden überfordert sie anscheinend. Das muss sich ändern.

Der Autor:

Chris Pyak ist Karrierecoach für internationale Fachkräfte.

Mehr: Fachkräfte-Einwanderung – Welche Reformen die Bundesregierung konkret plant