

markets **International**

flexibel



neugierig

zuverlässig

VOM SUCHEN UND FINDEN

Vom Anlagenbauer bis zum Werkzeugmechaniker – qualifizierte Fachkräfte im Ausland zu finden, ist nicht immer einfach.

SPEZIAL DIGITALISIERUNG
Industrie 4.0 verknüpft die Produktion mit der digitalen Welt. [Seite 30](#)

START-UP-SZENE IN DEN USA
Das Partnerland der Hannover Messe präsentiert Ideen. [Seite 40](#)

Angaben des Bildungsministeriums mit 24 Prozent die mittlere Qualifikationsebene, unter die die gewerblich-technischen Ausbildungsberufe fallen. In der EU ist ihr Anteil fast doppelt so hoch. Spanien hat Ende 2012 eine duale Berufsausbildung eingeführt. Sie erfasst aber erst zwei Prozent der Berufsschüler.

Spanische Ingenieure, Betriebs- und Volkswirte oder IT-Spezialisten gelten als sehr gut ausgebildet. Die Business Schools IE, IESE und ESADE zählen weltweit mit zu den Besten. Digitale Talente, Vertriebs- und Marketingprofis sind gefragt. Personalberater Spring Professional, der zur Adecco-Gruppe gehört, sieht 2016 Big-Data-Spezialisten, Geschäftsentwickler für Digitalfirmen, Qualitäts- und Kostencontroller in der Industrie sowie Video- und Logistikingenieure im Aufwind. Auch wünscht sich die Wirtschaft immer mehr Profis mit internationaler Erfahrung.

UNTERSTÜTZUNG BEI DER PERSONALSUCHE

Die Suche nach Personal gestaltet sich ähnlich wie in Deutschland auch mithilfe von spezialisierten Beratungsfirmen. Der Logistikdienstleister Transfesa etwa, ein spanisches Familienunternehmen, das heute mehrheitlich zur Deutschen Bahn gehört, hat im IT-Bereich 120 Arbeitsplätze geschaffen, um für die DB Cargo europaweit Softwarelösungen zu entwickeln und zu implementieren. „Die Rekrutierung hat noch geklappt, ist aber inzwischen schwieriger, weil der Markt anzieht“, sagt Geschäftsführer Bernd Hüllerum. Sein Unternehmen besucht auch Recruiting-Messen, auf denen sich Unisolvanten orientieren. In Spanien, so seine Erfahrung, muss eine Firma mehr in die innerbetriebliche Ausbildung investieren. So bildet Transfesa mit der FEDA German Business School Speditionskaufleute aus. Diese Berufsschule geht auf eine Initiative deutscher Firmenniederlassungen und der AHK Spanien zurück.

Angesichts der Lage auf dem Arbeitsmarkt gibt es auch Studenten, die eine Berufsausbildung wählen und sich dadurch bessere Chancen ausrechnen, weiß Hüllerum. Arbeitgeber sieht er in einer vorteilhaften Situation: „Es ist ein Arbeitgebermarkt mit sehr guten Auswahlmöglichkeiten und hoch motivierten Mitarbeitern. Die Arbeitsmarktreformen haben hier einen großen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit Spaniens geleistet.“

WEITERE INFORMATIONEN

AHK Spanien, www.ahk.es
Ansprechpartner Personalvermittlung:
Marcelo.Scocco@ahk.es

„Brücke zwischen Lehre und Praxis“

INTERVIEW. Eine arbeitsbasierte Ausbildung ist in Spanien noch die Ausnahme. Doch es lohnt sich, sich dual zu engagieren, findet Stihl España.

Welche Personalprofile sucht Stihl España?

Wir suchen vor allem Leute im Vertrieb und im Marketingbereich. Im technischen Service ist die Lage recht stabil, weil wir dort für das Netz unserer 600 spanischen Fachhändler einen Hotlineservice und Schulungen anbieten. Sehr stark ausgebaut haben wir in den letzten Jahren im Bereich Schulungen. Stihl investiert 3,5 Millionen Euro in ein modernes Trainingszentrum in Torres de la Alameda, das im April eröffnet. Dort werden wir über eigenes Lehrpersonal pro Jahr etwa 4.000 Kursteilnehmer schulen können. Es geht um die Aus- und Weiterbildung der Fachhändler und ihres Personals sowie die Ausbildung von Endkunden in der Handhabung unserer Geräte.

Wie gehen Sie bei der Personalsuche in Spanien vor?

Wir arbeiten eng mit dem Ausbildungszentrum FEDA in Madrid zusammen, wo wir uns kaufmännische Lehrlinge nach deutschem dualen Modell heranziehen. Die Prüfung wird von der AHK Spanien abgenommen. Im Bereich Betriebswirtschaftslehre gewinnen wir Nachwuchs über ein duales Hochschulstudium in Zusammenarbeit mit der Europäischen Wirtschaftsakademie EWA, die der Universität Alcalá angeschlossen ist. Das Konzept ist angelehnt an das Modell der Dualen Hochschule Baden-Württemberg als erster praxisintegrierender Universität. Das passt sehr gut, weil sich für den Studenten nach zwei Jahren Theorie und Praxis in Madrid ein Jahr im Mutterhaus in Stuttgart anschließt. Sehr gute Erfahrungen haben wir auch mit Hochschulabgängern der Universität Alcalá gemacht, die das sechsmonatige Pflichtpraktikum ihres letzten Ausbildungsjahres in unserem Unternehmen absolviert haben.

Was ist, wenn Sie ein bestimmtes Profil nicht finden?



Dr. Bernhard Iber ist Geschäftsführer von Stihl España, der Vertriebs- und Servicegesellschaft des deutschen Anbieters motorbetriebener Geräte der Land- und Forstwirtschaft.

Im Fall von nicht hoch qualifizierten Kräften gehen wir über das Internet und spezialisierte Jobplattformen. Da wir als Marke und als deutsches Unternehmen bekannt sind, gibt es immer sehr viele Interessenten, unter denen wir wählen können. Geht es um qualifizierteres Personal, etwa einen Vertriebsleiter mit regionaler Zuständigkeit, arbeiten wir mit einem Headhunter zusammen. Wir haben keine Schwierigkeiten, das für uns notwendige Personal zu finden.

Können Sie Unterschiede zu Deutschland ausmachen?

Spanische Mitarbeiter sind häufig nicht sehr mobil, was sicher mit der hohen Eigentumsquote zu tun hat. Die meisten Mitarbeiter finden wir im Umkreis unseres Standortes. Auch wenn praktische Erfahrung gefragt ist, kann es schwierig werden. Sie finden Hochschulabgänger in Mengen, die aber meist rein theoretisch ausgebildet sind. Deshalb machen wir gute Erfahrung mit den jungen Leuten von der Uni Alcalá, die sechs Monate bei uns sind. Man sieht dann, wie sie sich entwickeln und in unsere Unternehmenskultur einfinden. Unter ihnen haben wir sehr wertvolle junge Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen rekrutieren können. Diese wiederum sind in Spanien deutlich günstiger einzustellen als in Deutschland.

Interview: Miriam Neubert