

Unterstützung für ausländische Fachkräfte

Dieter Lingelbach, Managing Partner, Life Science Consult, Frankfurt/München

Dr. Hans Schleicher, Amtschef im Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, begrüßt die Teilnehmer der Deutschen Biotechnologie-Tage in München und verweist, wie nicht anders zu erwarten, auf die Erfolge der Wirtschaftsförderung in Bayern. Aber Bayern wäre nicht Bayern, wollte man sich ausruhen auf den bisherigen Erfolgen: unter anderen Herausforderungen sei der Fachkräftemarkt „leergefegt“. Die Hürden für eine unkomplizierte und am spezifischen Arbeitsmarkt orientierte Einwanderung seien noch zu hoch.

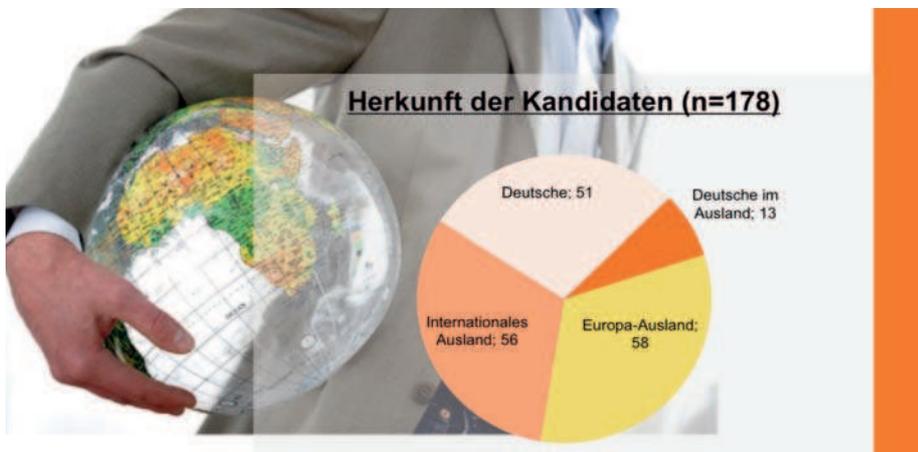


Abb. 1: Deutsche Life Science-Branche: Jobanwärter aus dem Ausland verbreitet

Das Thema ist en vogue, allerdings in Teilen des spezifischen Arbeitsmarktes auch akut. Noch nie zuvor waren so viele Proteine und damit hochkomplexe Moleküle oder auch Biomarker in den klinischen Entwicklungspipelines der deutschen Unternehmen. Management und Investoren planen früh die Erfordernisse an klinische Studien, an die Rekrutierung von Kliniken und Patienten, an die Sammlung der Bilddokumente, die dazugehörigen Zulassungsunterlagen, an Ethikkommissionen etc. Weniger Glanz und Aufmerksamkeit erfährt die Produktionsseite, nämlich die physische Bereitstellung nicht nur klinischer, sondern auch späterer kommerzieller Mengen in nachweislich reproduzierbarer Qualität. Gegenüber den altbewährten „small molecules“ präsentieren sich die Proteine wie ein Düsenjet gegenüber dem Fahrrad, so ein Sprecher auf dem Frankfurter DVFA-Forum zu Biosimilars 2010.

Glanz oder Nicht-Glanz beiseite: sowohl im Clinical Trial Management als auch in den sogenannten Process Sciences werden hochspezialisierte Fachkräfte benötigt. Hiervon gibt es jeweils nur wenige Tausend weltweit; die Zahlen werden kleiner, wenn man Kandidaten mit industrieller Erfahrung an nur mindestens ein bis zwei Proteinprojekten – die meisten sind vertraut mit small molecules – benötigt. Wünscht man zusätzlich Vertrautheit oder

gar persönliche Kontakte im Umgang mit den europäischen und US-Zulassungsbehörden, so reduziert sich die Anzahl Kandidaten mit entsprechenden Qualifikationen auf wenige Hundert weltweit.

Erschwert wird die Suche zusätzlich durch ganz spezifische Qualifikationen: man bewegt sich ja im Grenzbereich zwischen Molekularbiologie und Medizin. Letztlich sollen ja medizinische Anwendungen „herauskommen“. Bekanntermaßen sind Mediziner und Biologen unterschiedliche Spezies. Neben den ethischen sind rechtliche und Haftungsfragen zu adressieren, ebenso auch Fragen des IP wie des „freedom to operate“, Schutz des IP etc. Umgang mit lokalen Regierungsbehörden erfordert eine Würdigung auch der lokalen Gegebenheiten.

Man ahnt schon die Probleme vieler hochinnovativer Drug Discovery-Firmen: Zügig sind sie vorausgeeilt mit Präklinik und ersten Patientendaten, die Investoren wollen ja möglichst früh Klarheit. Jetzt sehen die Daten gut aus, jetzt muss man schnell in die Produktion. Hier sind die vielen Auftragshersteller hilfreich, allerdings stehen diese vor einem ähnlichen Dilemma.

Für jüngst drei offene Stellen in den hier beschriebenen Bereichen bei zwei kleineren bis mittleren Unternehmen wurden in der Summe 178 potentiell in Frage kommende Kandidaten

ermittelt. Fast keiner davon sucht aktiv einen neuen Posten; viele sind erst vor weniger als 12 Monaten von ihrem aktuellen Arbeitgeber angeworben worden. Der Anteil ausländischer Kandidaten betrug 64%. Gut ausgebildete Kandidaten aus Indien mit starkem Interesse an Deutschland machen bereits ein Drittel der außereuropäischen Kandidaten aus.

Somit ist auch die Chance hoch, dass die Wahl nicht auf einen Deutschen fällt und dass dieser überzeugt werden muss, nach Deutschland übersiedeln. Insofern ist die Feststellung des Bayerischen Wirtschaftsministeriums zutreffend und hilfreich. Soweit bekannt, haben 95% der Kandidaten feste Partner und 70% minderjährige Kinder – beides wichtige Faktoren, wenn man für seine berufliche Entwicklung in ein neues Land umziehen will.

Unterstützung gefragt

Deutschland ist im Prinzip ein attraktiver Standort für derartige ausländische Fachkräfte: im Zentrum Europas, weltoffen, gute akademische Umgebung, geschätzte Produkte (besonders Autos), Englisch ist verbreitet, wenig Kriminalität etc. Der Teufel liegt aber im Detail: Wo etwa erhalten die Kinder englischen Unterricht?! Oft nur in privaten „International Schools“ mit stolzen Schulgebühren. Vorbildlich ist die State International School im südhessischen Seeheim, wo das Land Hessen die Schulgebühren zu Teilen subventioniert. Eine weitere Frage: Was machen die Partner, während der „Spezialist“ hier seinem Job nachgeht?! Wie unkompliziert erhalten sie Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis?!

Die deutsche Biotechnologie wird nicht umhin können, verstärkt qualifizierte Kandidaten im Ausland anzuwerben. Allein für Umzugskosten, Unterstützung bei den Schulgebühren und für eine Anfangsbetreuung vor Ort (Relocation) können zum ersten Jahresfestekommen noch einmal 30% hinzukommen. Personalzuständige müssen auch auf vermeintlich dumme Fragen antworten können, wie den Unterschied zwischen GKV und PKV, den Hintergrund einer Lohnsteuerklasse, oder warum es hier für die Waschmaschinen keine Warmwasseranschlüsse gibt. Hier ist Unterstützung willkommen; sie fördert auch die Begeisterung für einen Arbeitsplatz in Deutschland.

Deutschland ist auf einem guten Weg: für Bayern gibt es Beispiele, wie sich die Politik bereits in der Arbeit der Ausländerbehörde der Stadt München niederschlägt. Es wird zurückgerufen und versucht zu verstehen, wie man der ausländischen Fachkraft entgegenkommen kann. Der Markt scheint zu funktionieren; je mehr nachgefragt wird, umso mehr bieten sich Relocation-Dienste an. Aber Tatsache ist auch, wir müssen uns dem Thema widmen, und möglicherweise kann auch hier die Politik einen Beitrag leisten.

Lingelbach@LifeScienceConsult.com