

## Kapitel 2

# Brain Drain, Youth Drain, Wealth Drain

Die ländlichen Regionen wie Greiz und der Vogelsbergkreis sterben aus. Das Herz schlägt in den Ballungszentren. Wenn es so weitergeht, wird Deutschland bald einer Patchwork-Decke gleichen: Hier ein feines Stück Seide in leuchtenden Farben – die florierenden Städte mit modernster Infrastruktur und prallem Leben –, da ein alter, ausgebleichener Fetzen – die verlassenen Dörfer mit abbruchreifen Häusern und mehr Schlaglöchern als Straße. Aber muss das schlecht sein?

Könnte die Konzentration der Wertschöpfung in den Großstädten eine Chance für Deutschland darstellen? Die Konzentration guter Fußballspieler in zwei deutschen Clubs brachte uns 2013 ein deutsch-deutsches Finale in der Champions League. Die Vereinskraften des Europa- und Weltmeisters Spanien waren hingegen abgemeldet. Vielleicht sichert uns die urbane Konzentration der Wirtschaftskraft sogar den Dauerplatz in der Champions League einer globalisierten Welt. Davon profitieren auch die Dörfer durch den kommunalen Finanzausgleich, der im Grundgesetz verankert ist. Die reichen Städte erhalten die verlassenen Dörfer und abgestiegenen Regionen. Alles passt.

Damit unser Plan aufgeht und die reichen Städte zum Rettungsanker der armen Dörfer werden können, bleibt nur noch eine Frage offen: Schaffen es die Ballungszentren, nicht nur Fachkräfte vom Land anzuziehen, sondern auch dort zu halten? Wie sieht der Arbeitsmarkt in deutschen Großstädten qualitativ aus? Bleiben die Besten? Und ziehen sie noch bessere Talente an? Oder gleicht das alles eher einem Durchlauferhitzer?

## Die Crème de la Crème

Wir haben unsere bekannten Städte, Marken und Konzerne bereits als Talentmagneten erkannt, die viele Bewerber anziehen. Nun schauen wir genauer hin und stellen fest, dass viele der Talente durch einen hohen »Brain Drain« (so das englische Wort für diesen Talentschwund) einfach wieder weggespült werden. Die Auswanderung qualifizierter Arbeitskräfte aus Deutschland ist erschreckend hoch.

---

### 83 Prozent der dauerhaft im Ausland lebenden deutschen Fachkräfte haben einen Hochschulabschluss.

---

2012 sind 712 000 Menschen aus Deutschland ausgewandert, 5 Prozent mehr als 2011, davon 579 000 ausländische Personen und 133 000 deutsche Personen. Rund 160 000 Menschen haben Deutschland im Jahr 2008 den Rücken gekehrt. Davon waren ein Großteil Fach- und Führungskräfte. Das hat die Studie »Gründe für die Auswanderung von Fach- und Führungskräften aus Wirtschaft und Wissenschaft« des Bundeswirtschaftsministeriums ergeben. Wirtschaftsstaatssekretär Walther Otremba betonte sogar, dass darunter die »Crème de la Crème« der deutschen Elite sei. Überwiegend wanderten nach der Studie junge, aufstrebende Akademiker ohne Kinder aus. 83 Prozent der dauerhaft im Ausland lebenden deutschen Fachkräfte haben einen Hochschulabschluss. Diese Quote ist extrem hoch, denn im Durchschnitt aller Deutschen haben nur 15 Prozent einen Hochschulabschluss. 83 Prozent Auswanderer mit Hochschulabschluss zeigen das Ausmaß des Brain Drains.

Was hat diese hochqualifizierten Talente bewogen, das Land zu verlassen? 68 Prozent der Befragten gingen weg, weil sie im Ausland mehr verdienen konnten. 53 Prozent der Fachkräfte empfand die deutsche Einkommens- und Beschäftigungssituation als unbefriedigend, 25 Prozent bemängelten fehlende Gestaltungsfreiheit in der Wirtschaft.

---

### Der Brain Drain ist global.

---

Damit unsere Städte den Rest des Landes finanzieren – um bei dem anfänglichen Gedankenspiel zu bleiben –, müsste die »Crème de la Crème« der Talente in Deutschland bleiben. Statt Stellen im Ausland zu besetzen, sollten die Besten unsere Wirtschaftskraft stärken. Doch hervorragend ausgebildete High Potentials wissen um ihren Wert und wandern auch aus deutschen Städten ab, wenn sie im Ausland bessere Karrierechancen und Arbeitsbedingungen vorfinden.

Der Strom fließt einfach immer weiter. Vom Land in die Kreisstadt, weiter in eine deutsche Großstadt, von dort in die nächstspannendere europäische, amerikanische, australische oder chinesische Metropole. Die Abwanderung der Fachkräfte macht an der Landesgrenze nicht Halt. Der Brain Drain ist global. Das zeigt auch die Tatsache, dass der internationale Handel mit Intelligenz boomt. Kanada zum Beispiel importiert inzwischen knapp 50 Prozent seiner Wissenschaftler aus anderen Ländern. Bei deutschen Fachkräften sind die beliebtesten Länder die USA, Großbritannien und die Schweiz. Wer geht? Die »Crème de la Crème unserer Elite«, so das Wirtschaftsministerium.

Wie dramatisch die Abwanderungssituation ist, belegen auch Agenturen, die damit beschäftigt sind, gut ausgebildete Deutsche zurückzuholen. Mühsam werden sie geworben und einzeln überzeugt. Zum Beispiel von der German Scholar Organisation (GSO). In diesem Netzwerk sind 4 000 im Ausland lebende deutsche Akademiker Mitglied. Die GSO möchte hochqualifizierte Spitzenkräfte zurückgewinnen, da sie aus ihrer Sicht der Schlüssel zur Zukunftsfähigkeit und Innovationskraft Deutschlands sind. 2012 hat die GSO über 50 Professoren nach Hause zurückgeholt. Und das ist kein Spaziergang, sondern knochenharte Arbeit. Attraktive Angebotspakete werden geschnürt, um Menschen, die fern der Heimat ihr Glück gefunden und ihr Leben aufgebaut haben, zur Rückkehr zu bewegen. Umzüge über Tausende von Kilometern müssen organisiert werden, Wohnungen gesucht, die genau den Vorstellungen der Professoren entsprechen. Bürokratische Details müssen stimmen: Wie kann die Rentenversicherung übertragen werden, wenn jemand 20 Jahre im Ausland gelebt hat? Was wird aus der Krankenversicherung? Können die Beiträge angerechnet werden? Welche Versicherungen bestehen, welche werden noch gebraucht? Finanzamt, Einwohnermeldeamt und Zulassungsstelle stehen dann auch noch Schlange. Anscheinend lohnt sich der Aufwand, die Crème de la Crème zurückzuholen.

Die Idee, dass eine Konzentration guter High Potentials in den Großstädten den Rest des Landes finanzieren könnte, scheint mir bei dieser Faktenlage immer weniger erfolgversprechend. Außer es würden genauso viele gute Fachkräfte einwandern wie auswandern.

Genau, Deutschland ist doch ein Einwanderungsland! Vielleicht kommt die ausländische Crème de la Crème zu uns. Dann wäre es ein globales Geben und Nehmen. Die Zuwanderung von Fachkräften

aus dem Ausland gleicht den Wegzug qualifizierter Deutscher einfach aus. Perfekt. So wie sich der FC Bayern München regelmäßig mit exzellenten Könnern aus dem Ausland verstärkt. Professor Robben und Doktor Ribéry. Das klingt für den Arbeitsmarkt erfolversprechend. Doch von der Lage im Fußball sind wir bei den Fachkräften noch ein gutes Stück entfernt, obwohl Deutschland Einwanderer hat.

2012 sind laut Statistischem Bundesamt zu Wiesbaden 1081000 Menschen in die Bundesrepublik gekommen. Gigantisch. Das ist laut Statistischem Bundesamt die höchste Zahl seit 1995. Aber ist das die erhoffte Trendwende auf dem Arbeitsmarkt? Schaffen wir das Champions-League-Finale der Wirtschaftskraft? Entscheidend ist der Vergleich: Wer kommt und wer geht? Schließlich ist nicht die Anzahl der Einwanderer entscheidend, sondern – in unserem Vergleich der Talente – ihr Beitrag für den Arbeitsmarkt. Und genau da liegt das Problem für deutsche Arbeitgeber. Laut *Mediendienst Integration* haben in den ersten fünf Jahren des neuen Zuwanderungsgesetzes lediglich 2465 Personen einen Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG als hochqualifizierte Fachkraft erhalten. Fasst man die Definition etwas weiter und zählt ausländische Studenten und Fachkräfte zusammen, steigt die Zahl laut *Mediendienst Integration* 2011 auf 27800. Die Studie »Abschied vom Einwanderungsland Deutschland« der Bertelsmann Stiftung von 2010 geht von 38500 eingewanderten Fachkräften aus. Egal wie man zählt, über eine Million Zuwanderer gelten daher nicht als Fachkraft und schon gar nicht als High Potentials.

Was ist mit der Politik? Wollte sie nicht schon längst bessere Voraussetzungen für qualifizierte Zuwanderer schaffen? Immerhin gibt es Teilerfolge. Bereits 4126 Ausländer haben in den ersten sechs Monaten die »Blue Card« bekommen, berichtet die *WirtschaftsWoche*. Ursprünglich hatte die Bundesregierung nur mit 3600 im gesamten ersten Jahr gerechnet. Auch zwei unserer neuen Mitarbeiter haben eine Blue Card bekommen, ein Serbe und ein Nepalese.

Es geht bei dem Thema Ein- und Auswanderung aber noch um etwas anderes. Politiker aller Parteien fordern wie ein Perpetuum mobile eine Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte. Sicher könnte die Politik die Rahmenbedingungen verbessern, damit die Wirtschaft mehr Arbeitsplätze für High Potentials bereitstellt. Sie kann das aber nicht alleine. Das wäre zu einfach. Ich bin der Meinung, dass das Problem viel grundlegender ist.

## Einmal Deutschland und zurück

Vor drei Jahren ist eine Bekannte von mir nach Neuseeland gezogen. Sie ist Anästhesistin und kann somit weltweit in Kliniken arbeiten. Da sie neugierig und abenteuerlustig ist, hat sie also einfach ihre Koffer gepackt und ist quasi von heute auf morgen auf die andere Erdhalbkugel gezogen. Sie hatte ins Auge gefasst, etwa ein Jahr zu bleiben. Aus dem einen Jahr wurden zwei, aus zweien wurden drei. Irgendwann lernte sie dort auch ihren Freund kennen, einen Iren. Doch dann packte sie die Sehnsucht nach der Heimat, um dichter bei ihrer deutschen Familie sein zu können. Sie schlug ihrem Freund vor, nach Deutschland mitzukommen. Obwohl er kein Wort Deutsch sprach, war der Ire einverstanden. Als Software-Entwickler findet er überall auf der Welt einen guten Job. Sie brachen ihre Zelte in Neuseeland komplett ab und siedelten nach Berlin um.

Die Vision war, hierzubleiben und eine Familie zu gründen. Berlin ist schließlich auch näher an Irland als Neuseeland. Und das Ergebnis? Sie blieben zwei Monate, dann kehrten sie wieder nach Neuseeland zurück.

Nicht wegen des Regens, nicht wegen der kühlen Temperaturen im Oktober und November, nicht wegen der Hektik auf den Straßen der Hauptstadt – es waren die Arbeitsbedingungen in den Berliner Kliniken, die meine Bekannte nach kürzester Zeit wieder vergrault haben: ein egoistischer und missgünstiger Chef, die komplizierten Strukturen im Gesundheitswesen mit unendlichem Papierkrieg und überarbeitete, gestresste Kollegen. In der Heimat ist es am schönsten? Sie hatte sich offensichtlich geirrt. Nach nur zwei Monaten kehrten zwei Fachkräfte Deutschland enttäuscht den Rücken. Zwei Fachkräfte aus der Gesundheits- und IT-Branche, aus sogenannten Mangelberufen, in denen jetzt schon lauthals Fachkräftemangel proklamiert wird. Sie waren gekommen, um zu bleiben. Sie wollten ihre Kinder in Deutschland großziehen. Perspektivisch sind sogar vier bis fünf Fachkräfte verloren gegangen.

Meine Bekannte ist aus reiner Abenteuerlust nach Neuseeland gegangen. Aber nach Berlin zurückgekommen ist sie, um ihr »Nest« in Deutschland zu bauen. Jetzt stellen Sie sich mal diese

Hürde vor: Neuseeland – Berlin, das sind 18 131,17 Kilometer. Das entspricht in etwa dem halben Erdumfang! Wer so viele Kilometer auf sich nimmt, seinen sicheren Job und sein vertrautes Umfeld in Neuseeland aufgibt und mit Sack und Pack nach Berlin zieht, der will in Deutschland dauerhaft arbeiten. Wenn jemand trotz dieses starken Heimatgefühls nach zwei Monaten wieder die Koffer packt und geht, dann kann man nicht mehr von Abenteuerlust sprechen. Auch nicht von einer Laune. Sondern nur noch von Flucht.

Sicher ist der Fall meiner Bekannten extrem. Aber dahinter steht die Frage nach einer ernstgemeinten Willkommenskultur. Der Staat kann im besten Fall die Rahmenbedingungen liefern. Entscheidend ist, was die Fachkräfte in den Unternehmen erleben.

Abschreckend ist häufig eine schlechte Arbeitsatmosphäre. Autoritäre Chefs genauso wie führungsschwache Chefs. Dazu kommen Teams, in denen die Profilierung Einzelner wichtiger ist als die Zusammenarbeit und die Ergebnisorientierung.

Dann folgen schlechte Rahmenbedingungen. Befristete Arbeitsverträge zwingen Mitarbeiter dazu, sich auf dem Arbeitsmarkt umzuschauen, da sie nie wissen, wovon sie nächstes Jahr ihre Miete, ihr Auto und die Schulplätze für die Kinder zahlen werden. Diese Unsicherheit sorgt nicht gerade für eine hohe emotionale Bindung zum Unternehmen.

Hinzu kommt der Wunsch der Bewerber nach Exzellenz und Hochleistung. Unternehmen, denen eine starke Vision fehlt, die der Arbeit Sinn gibt, sind für die High Potentials mit ihren hohen Ansprüchen an die Arbeit von vornherein uninteressant. Je höher qualifiziert, desto freier in der Wahl des Arbeitgebers, des Landes, der Sprache und der Währung.

---

**Paradoxerweise werden Fachkräfte ausgerechnet von denjenigen vertrieben, die sie am meisten brauchen: von den Arbeitgebern.**

---

Die Fachkräfte wandern also nicht ab, weil sie nicht in der Heimat arbeiten wollen. Auch nicht, weil »die Konjunktur« hier schlecht sei – wenn sie nämlich irgendwo in Europa gut ist, dann in Deutschland. Nein, viele gute Arbeitskräfte verlassen das Land, weil sie vertrieben werden. Und paradoxerweise werden sie ausgerechnet von den-

jenigen vertrieben, die sie am meisten brauchen: von den Arbeitgebern.

Schlechte Arbeitsverträge, schlechte Arbeitsatmosphäre, gemixt mit individuellen Einstellungen wie einem egoistischen Chef – dieser Cocktail schmeckt den High Potentials überhaupt nicht. Viel zu bitter und zu stark. Wie ein Aperol, den ein Barkeeper absichtlich zu bitter abschmeckt, damit der nörgelnde Mensch an der Bar endlich verschwindet. Genauso vertreiben die Unternehmen mit ihren Arbeitsbedingungen die Fachkräfte.

Das ist besonders bitter, weil gerade die guten Fachkräfte gehen. Sie wissen, was sie können, und sind offen genug, sich einen neuen Arbeitsplatz zu suchen. Bisher gab es die Tendenz, dass die Menschen dort hinziehen, wo es Arbeit gibt. Das war schon zur Zeit der großen Auswanderungswellen aus armen Gebieten Deutschlands in die USA im 18. und 19. Jahrhundert so. Bereits zur Zeit der Industrialisierung sind die Menschen innerhalb Deutschlands vom Land in die Wirtschaftszentren übergesiedelt, weil dort Arbeitskräfte in Hülle und Fülle gesucht wurden. Das hat dem Ruhrgebiet erst seine heutige Größe gebracht. Inzwischen hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt aber qualitativ verändert: Die Menschen gehen nicht dorthin, wo es Arbeit gibt, sondern dorthin, wo es angenehme und sinnvolle Arbeit gibt, die sie gerne tun. Diejenigen, die es sich leisten können, suchen sich ihren Arbeitsplatz aus. Und das sind eben die Hochqualifizierten.

---

**Diejenigen, die es sich leisten können, suchen sich ihren Arbeitsplatz aus. Und das sind eben die Hochqualifizierten.**

---

### **34 Milliarden Euro**

Die Vertreibung der Fachkräfte treibt mich auf die Palme. Sie kostet Zeit und Geld, und Know-how wandert ab. Staat und Wirtschaft haben in die Ausbildung der Fachkräfte investiert, investiert, investiert. Und kaum kommen sie auf den Arbeitsmarkt, gehen sie schon wieder. Wenn sie innerhalb Deutschlands weiterwandern würden, wäre das noch verkraftbar. Wandern die Fachkräfte aber ins Ausland ab, hat Deutschland umsonst investiert. Das ist wie bei kleinen Bundesligisten, die eine vorbildliche Nachwuchsarbeit betreiben. Sie investieren jahrelang ins Training ihrer Spieler. Aber wer profitiert? Die

großen Vereine. Für wenig Geld kaufen sie fertige Fußballer. Genau so wie attraktive Unternehmen, Städte, Regionen und Länder, die sich die hochqualifizierten Arbeitskräfte »einkaufen«, deren Ausbildung andere finanziert haben.

Wie die Investitionen in Fachkräfte genau aussehen? Lassen Sie mich meinen Schwager als Beispiel nehmen. Er ist Berliner wie ich. Allerdings ist er nach Aachen gezogen, weil er in Berlin keine Stelle als Ingenieur gefunden hat. Berlin hat ihn fast 30 Jahre lang ausgebildet, nun profitiert die Stadt der Printen. Jeder Unternehmer zuckt an dieser Stelle zusammen. Denn wer investiert schon gerne 30 Jahre in eine Fachkraft, die dann woanders Geld verdient? Das hört sich nicht nur nach einem teuren Spaß an, es ist auch einer. Hier eine grobe Rechnung dessen, was mein Schwager Berlin gekostet hat, bis er fertiger Ingenieur war:

- drei Jahre Kindergarten: 1200 Euro für die Eltern,
- 13 Jahre Schule: 83200 Euro,
- sechs Jahre Student: 52500 Euro,
- Kindergeld bis 27: 58320 Euro,
- 27 Jahre pauschale beitragsfreie Krankenversicherung und sonstige Hilfen: 64800 Euro.

Das macht dann: 259710 Euro.

Rund 260000 Euro sind mit meinem Schwager von Berlin nach Aachen gewandert. Ich gebe zu, dass ich sicherlich noch einige andere Posten wie den staatlichen Zuschuss für Kindergärten vergessen habe. Aber nicht die genaue Zahl zählt, sondern die Dimension! Von rund 22,5 Milliarden im Gesamthaushalt gibt Berlin 2013 rund 4,3 Milliarden für Bildung, Jugend und Wissenschaft aus. Das ist der größte Posten im Haushalt. Wenn ich mir nun vorstelle, dass mein Schwager nicht der Einzige ist, der Berlin verlässt, gruselt es mich. Seit Mitte der Neunziger Jahre haben tatsächlich über eine Million gut ausgebildete Berliner der Stadt den Rücken gekehrt. Viele nach Süddeutschland Richtung Jobs, darunter viele Ingenieure.

Noch unheimlicher wird der Verlust auf ganz Deutschland hochgerechnet: Bund, Länder und Kommunen geben pro Jahr etwa 103 Mil-



liarden Euro für Kitas, Schulen, Jugendarbeit, Hochschulen, BAföG, Volkshochschulen und Berufsakademien aus. Allein 5400 Euro kostet im Schnitt ein Schüler in Deutschland pro Jahr. Tendenz steigend. Auch wegen sinkender Schülerzahlen.

Nehmen wir mal an, nur 1500 Fachkräfte, deren Ausbildung im Schnitt so viel wie die meines Schwager gekostet hat, gehen aus Deutschland mehr weg als zu uns kommen, dann verliert Deutschland jährlich Fachkräfte »im Wert von« 390 Millionen Euro. Bei 160000 Auswanderern

im Jahr 2008 mit einer Quote von 83 Prozent Akademikern sind – nur für Akademiker berechnet – 34489488000 Euro ausgewandert, das sind über 34 Milliarden Euro Brain Drain. Von den Steuereinnahmen, die in den Folgejahren nach der Auswanderung flöten gehen, ganz zu schweigen. Hinzu kommen Kosten, die der Brain Drain in den Unternehmen verursacht: Allein die ITK-Branche schätzt die Umsatzeinbußen durch fehlende Fachkräfte auf eine Milliarde Euro pro Jahr und elf Milliarden Euro durch Kompetenzverlust.

Lange Rede, kurzer Sinn: Die Vertreibung von Fachkräften kostet Deutschland viel Geld. Die genaue Zahl kann gar nicht beziffert werden, weil die Auswirkungen des Brain Drain so vielschichtig sind. Und weil hinter dem Brain Drain, unter dem wir leiden, sogar mehr steckt als die Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte ins Ausland. Es gibt einen weiteren Grund, warum die Wirtschaft in den Städten und Regionen nicht so brummt, wie sie könnte.

## **Brain Drain 2.0**

»Wir finden keine Leute!« Medien berichten täglich darüber – mein Google Alert zum »Fachkräftemangel« ist immer prall gefüllt, im Radio und in persönlichen Gesprächen mit Unternehmern wird darüber berichtet. So oft wie ich diesen Satz in den vergangenen zehn Jahren gehört habe, dürfte es schon keine einzige Fachkraft mehr geben. Addiert man alle Zahlen und Prognosen zusammen, wäre Deutschland bereits leergefegt. In diesem Fall hätten sich längst alle Firmen in Deutschland zusammengeschlossen, um eine Strategie zur Fachkräftegewinnung zu erarbeiten. Von einer solchen Task-

---

**34 489 488 000 Euro  
ausgewandert, das sind  
über 34 Milliarden Euro  
Brain Drain.**

---

Force habe ich aber nichts gehört. Stattdessen höre ich andere Geschichten. Wie die Arztgeschichte, die mir ein Kooperationspartner erzählt hat.

Eine Klinik in Rostock suchte händeringend nach Ärzten und posaunte ins ganze Netzwerk, dass sie offene Stellen habe, die sie dringend besetzen müsse. Mein Partner kannte einen guten Arzt aus Köln, der gerade auf Stellensuche und bereit zum Umzug nach Rostock war. Hochqualifiziert. Langjährige Erfahrung. Und dann auch noch in exakt dem Bereich, in dem die Rostocker Klinik suchte.

Also stellte mein Partner den Kontakt her. Der Mediziner, nennen wir ihn Herrn Schmidt, überlegte kurz, schaute sich Rostock und die Klinik im Internet an, und kam zu dem Schluss, dass es schön wäre, an der Ostsee zu wohnen. Zwei Tage später schickte er seine Bewerbung ab. Mit persönlicher Empfehlung, denn mein Partner ist in der Rostocker Klinik wohlbekannt.

Eine Woche später rief der Vermittler Herrn Schmidt an, denn er wollte natürlich wissen, wie die Geschichte weitergegangen ist. »Und, was haben Sie vom Krankenhaus gehört?«

Der Arzt kam ins Schwärmen über die prompte, zuvorkommende Antwort der Klinik: »Sehr geehrter Herr Schmidt. Vielen Dank für Ihre freundliche Bewerbung, über die wir uns sehr freuen haben. Ihr Interesse an unserem Hause ehrt uns sehr. Wir würden uns freuen, Sie kommenden Freitag zu einem Vorstellungsgespräch in unserer Rostocker Klinik begrüßen zu dürfen. Anbei finden Sie Ihre Fahrkarte mit Platzreservierung in der 1. Klasse und einen Gutschein für die Hotelübernachtung. Wir wünschen Ihnen eine gute Anreise.«

Klingt gut, oder? Und angemessen, denn die Rostocker wollten ja was. Und das dringend. Doch ihre Reaktion enthielt leider in Wirklichkeit weder eine Fahrkarte noch einen Gutschein. Auf die Idee, eine solche Antwort zu verschicken, ist die Klinik nicht gekommen – obwohl es ihrer Situation entsprochen hätte. Sogar ein Shuttle-Service Köln-Rostock wäre nicht übertrieben gewesen.

In der Realität sah ihre Antwort stattdessen so aus: »Sehr geehrte/r Bewerber/in. Vielen Dank für Ihre Nachricht. Ihre Bewer-

bung ist eingetroffen und im Bewerbermanagement gespeichert. Sollten wir Interesse an Ihnen haben, werden wir uns in den nächsten drei Wochen bei Ihnen melden. Dies ist eine automatisch generierte Antwort. Bitte antworten Sie darauf nicht.«

»Wie bitte?« Mein Partner fiel aus allen Wolken.

Ja. Eine hässliche, unpersönliche Standard-E-Mail.

Kaum zu glauben: Da sucht diese Klinik dringend nach Fachpersonal, ein qualifizierter Arzt mit Erfahrung in genau dem gesuchten Bereich bewirbt sich und bringt sogar noch eine persönliche Empfehlung mit. Und die Personalverantwortlichen vergeuden dieses Potenzial. Wo bitte liegt hier die behauptete Dringlichkeit? Will die Klinik ihre Stellen wirklich besetzen? Man könnte meinen, nein. Denn selbst wenn sie sich in den nächsten drei Wochen in Köln melden würde, der Zug ist längst abgefahren. Die Erde ist verbrannt. Dieser Facharzt kommt sicherlich nicht mehr nach Rostock. Bei dieser übersprudelnden Willkommenskultur der Klinik schließt man leider oder zu Recht auch auf den Berufsalltag und unterstellt dasselbe unpersönliche Klima im Betrieb.

Es geht aber sogar noch extremer, zum Beispiel wenn Bewerber nach vier Wochen bei Unternehmen anrufen, um sich nach der eigenen Bewerbung zu erkundigen, und das Gespräch dann wie folgt abläuft: »Ist meine Bewerbung bei Ihnen angekommen?« »Ja, die liegt hier. Bin noch nicht dazu gekommen.« »Kann ich also davon ausgehen, dass Sie kein Interesse an mir haben?«

»Nein. Wir suchen noch.« »Wissen Sie schon, wann Sie sich bei mir melden werden?« »Nein. Ich melde mich, sobald ich mehr weiß.« Geht man als Bewerber nach so einem Gespräch noch von einem dynamischen Unternehmen aus, das von entscheidungsfreudigen Menschen gelenkt wird? Die Unlust war ja geradezu ansteckend. Auch hier findet natürlich die Übertragung auf den Berufsalltag statt und unterstellt dasselbe wertschätzende Klima Tag für Tag. Wer will das schon?

---

**Die Unlust war ja geradezu ansteckend. Auch hier findet natürlich die Übertragung auf den Berufsalltag statt.**

---