

Ingenieure in Frankreich



“Frankreich und Deutschland sind die zwei Flügel des Abendlandes. Wenn der eine bricht, kann der andere nicht fliegen.”

“La France et l’Allemagne sont les deux ailes de l’Occident. Qui brise l’une empêche l’autre de voler.”

Romain Rolland

Für deutsche Ingenieure bietet der französische Arbeitsmarkt zahlreiche Möglichkeiten. Trotz Krise ist in diesem Bereich die Zahl der Stellenangebote stabil geblieben und steigt kontinuierlich an. Der starke Fachkräftemangel macht sich auch hier bemerkbar.

Für mehrsprachige Absolventen deutscher Hochschulen bietet der Arbeitsmarkt sehr attraktive Karrieremöglichkeiten, vor allem in den Bereichen erneuerbare Energien und in der Automobilbranche.

Bei ihrer Jobsuche legen junge Ingenieure viel Wert auf Produkte und Leistungen eines Unternehmens, auf ein angenehmes Betriebsklima, eine hohe Mitarbeiterbindung und auf eine niedrige Fluktuationsrate.

In dieser Broschüre hat Connexion-Emploi Informationen für Bewerber und Unternehmen zusammengestellt, die in einem deutsch-französischen Umfeld arbeiten möchten. Wir möchten Ihnen im Folgenden einen Einblick in den französischen Arbeitsmarkt für Ingenieure bieten und nützliche Tipps für die interkulturelle Kommunikation an die Hand geben.

Intro	03
01 /// Ranking der Ingenieurschulen in Frankreich	05
02 /// Gehälter von Ingenieuren in Frankreich: Wer verdient am meisten?	09
03 /// Tipps für Bewerber	16
04 /// Tipps für Unternehmen	22
05 /// Interkulturelle Kommunikation	24



«Unsere Neuheiten müssen unter welchen Umständen auch immer funktionieren, ob in der Wüste oder anderen Extremsituationen. Das ist eine starke und sehr interessante Herausforderung»

Valérie Carre, Personalvorstand bei Thales.

Ingenieure in Frankreich: Wie Unternehmen versuchen geeignete Kandidaten zu finden

+104% - Um diese Zahl ist laut APEC im Jahr 2011 die Zahl der Stellenangebote für Führungspositionen in der Industrie angestiegen. Für 2012 werden laut dem Fachblatt L'Usine Nouvelle im Industriesektor 90000 Neueinstellungen erwartet.

Allerdings können die Löhne hier mit der Bezahlung etwa in der Finanzbranche kaum mithalten. Aber es gibt neben dem Geld noch andere Argumente.

Wie werden Stellen für Ingenieure in Frankreich attraktiv gemacht?

Um Ingenieure für sich zu gewinnen, müssen sich die Industrie-Unternehmen mitunter mächtig ins Zeug legen. Da es ihnen oft nicht möglich ist, genauso hohe Löhne zu zahlen, wie die Finanz- oder Beratungsbranche, müssen sie mit anderen Mitteln versuchen zu überzeugen und meist haben sie noch einen Trumpf in der Tasche.

Der Trumpf der Personaler

Die Unternehmen wissen sehr wohl um die Ambitionen und Karrierewünsche junger Ingenieure, also haben sie sich darauf eingestellt. «Man kann durchaus bereits als Teamleiter einsteigen, wobei man dann etwa im Bereich der Produktion oder in der Logistik die Verantwortung für 10 bis 15 Mitarbeiter hat», bestätigt Alexandra Jolivet vom Danone Integration Team.

Der Trumpf der Marke

«Die meisten Ingenieure kennen Schneider Electric, da sie unsere Produkte während ihres Studiums benutzt haben. Sie haben also unsere Energie- und Automatisierungstechnik bereits vor Augen», erklärt **Cyril Ernandes**, Personalvorstand bei Schneider Electric. *«Wenn wir also über den Energiesektor sprechen, sind sie schnell im Thema.»*

Das soziale Engagement des Unternehmens

Als I-Tüpfelchen führen viele Unternehmen ihre Sozialpläne ins Feld, ihr Engagement in Entwicklungsländern und ihr Eintreten gegen schmutzige Geschäfte.

«Nach der Katastrophe von Fukushima haben die Bewerberzahlen bei uns einen Höchststand erreicht, viele unserer Ingenieure sind nach Japan gegangen, um den dortigen AKW-Betreiber Tepco mit ihrem Wissen zu unterstützen», so **Jérôme Eymery**, Personalverantwortlicher für die Areva-Gruppe, die Mitarbeiter im Baugewerbe, im Fahrzeugbetrieb und im Mineralabbau sucht.

Der Reiz des Endprodukts

Die Vorstellung, das eigene Produkt schließlich auf dem Markt zu sehen, die Gesellschaft von morgen mitgestalten zu können, das sind mit die stärksten und erfolgreichsten Argumente. Renault etwa treibt seinen technologischen Umbruch mit dem Bau von Elektorautos voran, Thales will die Pariser U-Bahn-Linie 13 sicherer machen, eine Stadt in Mexiko mit Videoüberwachungssystem ausrüsten und das Equipment für den Soldaten der Zukunft schaffen.

«Der Einsatz ist sehr hoch, besonders in menschlicher Hinsicht: Unsere Neuheiten müssen unter welchen Umständen auch immer funktionieren, ob in der Wüste oder anderen Extremsituationen. Das ist eine starke und sehr interessante Herausforderung», so **Valérie Carre**, Personalvorstand bei Thales.

Erfindungen und die Produktgestaltung bilden da keine Ausnahme. «Umfassend begabte Ingenieure finden immer einen Platz: So haben engagierte Mitarbeiter für eine Auslandstour die Idee gehabt, LED-Lampen in einem Dorf in Indien zu installieren,» erzählt **David-Alexandre Gava**, Ausbildungsverantwortlicher für Frankreich bei Siemens. Und zu wissen, dass das eigene kreative Talent nicht eingeschränkt wird, ist von unschätzbarem Wert.

Der Reiz eines internationalen Arbeitsumfelds

Im Ausland zu arbeiten, ist nach wie vor sehr verlockend. Allerdings ist es für viele Unternehmen kostspielig, Mitarbeiter in ferne Länder zu senden, und so finden viele mittlerweile ein internationales Flair direkt bei sich zu Hause, im Firmensitz. In Form eines sogenannten multikulturellen oder internationalen Arbeitsumfelds. Da ruft man seinen chinesischen Kollegen an, läuft einem deutschen Mitarbeiter über den Weg oder macht eine Konferenzschaltung zur Koordinierung der Zeitzonen. Und auch eben mal für ein paar Tage für ein Projekt nach New York zu fliegen, ist nicht mehr nur einigen Privilegierten vorbehalten.



Durch den geringen Grad der Spezialisierung sind die Absolventen der Grande Ecoles vielseitiger auf dem Arbeitsmarkt einsetzbar und verdienen meistens deutlich mehr, als Absolventen mit Uni-Abschluss.

Ranking der Ingenieurschulen in Frankreich

Die Art der Hochschule und damit die Art des Abschlusses spielt in Frankreich eine sehr große Rolle bei der späteren Suche nach einer Anstellung. In Deutschland ist den Personalverantwortlichen die Bedeutung und das Renommée bestimmter Hochschulen und Abschlüssen aber gar nicht bekannt.

Besonders die Ingenieurschulen gehören zu den angesehensten und wichtigsten Hochschulen Frankreichs, die Absolventen haben einen zunehmenden Einfluss auf die Gehaltstabellen der Unternehmen. Wenn Sie also ein deutscher Austauschstudent sind, erhöhen Sie mit einem Studium an einer Ingenieurschule Ihre Berufschancen in Frankreich enorm.

Um etwas Licht ins Dunkel zu bringen, stellen wir Ihnen hier ein Ranking der Ingenieurschulen in Frankreich vor, das die Zeitschrift *L'Usine Nouvelle* der Groupe Industrie Services Info (GISI) für 2011 erstellt hat.

Ausbildung von Ingenieuren in Frankreich

In Frankreich werden Ingenieure an Ingenieurschulen (Ecoles d'Ingénieurs), das sind zu den Grandes Ecoles zählende Elitehochschulen und an Universitäten, ausgebildet.

Der Vorteil der Grande Ecoles gegenüber den Universitäten liegt in der stärker berufspraktischen und weniger forschungsorientierten Ausrichtung der Ausbildung: Projekte und Praktika sind überwiegend an die Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst. Dadurch haben Absolventen dieser Ingenieurschulen verhältnismäßig hohe Berufschancen. Die Art dieser Ausbildung ist in etwa mit dem erweiterten Ingenieur-Studium an einer Fachhochschule in Deutschland gleichzusetzen und hat Master-Niveau. Insgesamt gibt es an den ca. 240 Ingenieurschulen in Frankreich jedes Jahr 26 000 Absolventen, die das Studium mit einem Diplom abschließen.

Aber auch an einer Universität kann man den Ingenieur-Abschluss erhalten. Das Studium an einem Institut Universitaire Professionnalisé (IUP), einem praxisnahem Universitäts-Institut, entspricht einem Universitäts-Studium an einer Technischen Universität in Deutschland.

Nach einem Abschluss an einem IUP ist man in der Regel spezialisierter als die Absolventen einer Grande

Ecole, wo die «ingénieurs diplômés» eher über allgemeinere Kenntnisse verfügen und daher auch als «ingénieurs généralistes» bezeichnet werden. Durch den geringen Grad der Spezialisierung sind die Absolventen der Grande Ecoles vielseitiger auf dem Arbeitsmarkt einsetzbar.

Die Bezeichnung für beide Ingenieur-Typen ist zwar gleich, der Unterschied wird eher in der Bezahlung deutlich: Absolventen einer Grande Ecole verdienen meistens deutlich mehr.

Ranking der französischen Ingenieurschulen

- 01 - Polytechnique Palaiseau
- 02- Grenoble INP
- 03- Mines ParisTech
- 04- INSA Lyon - Villeurbanne
- 05- Arts et Métiers ParisTech
- 06- ISAE Toulouse
- 07- UTC Compiègne
- 08- Telecom ParisTech - Paris 13e
- 09- Ecole des Ponts - ParisTech
- 10- Centrale Lyon
- 11- ENAC Toulouse
- 12- INSA Toulouse
- 13- Centrale Paris
- 14- ESPCI ParisTech - Paris 5e
- 15- Mines de Nancy
- 16- Centrale Nantes
- 17- Telecom Bretagne - Brest
- 18- AgroParisTech - Paris 5e
- 19- ENSTA ParisTech - Paris 15e

Quelle : Usine Nouvelle (2011)

Ranking der Grandes Ecoles in Frankreich: Ecoles ingénieurs après bac

Die französischen Grandes Ecoles rangieren im Ansehen oft weit vor den Universitäten und bilden die angesehenste Gruppe des französischen Hochschulsystems. Dabei handelt es sich um spezialisierte Hochschulen, die ein bestimmtes Fach oder miteinander verwandte Fächer unterrichten. Das Fachstudium ist zudem mit allgemeinbildenden und persönlichkeitsfördernden Elementen verbunden. Grande Ecoles werden auch als Elite-Hochschulen bezeichnet, da sie als Ausbildungsstätten der Führungseliten in Staat, Wirtschaft und Kultur gelten.

In den folgenden Tabellen ist das aktuelle Ranking 2011/2012 (Quelle: L'Etudiant) für die Ingenieurschulen (après bac und après bac+2) und für die Grandes écoles de Commerce dargestellt. Abschließend ist außerdem eine Übersicht über die Instituts d'études politiques eingefügt, die in Frankreich ebenfalls ein hohes Ansehen haben und als Grande Ecoles gelten.

01 /// Ranking der Ingenieurschulen in Frankreich

Schule	Gruppe 2012	Note 2012	akademisches Niveau	Nähe zu Unternehmen	internationale Ausrichtung
INSA Lyon	A+	63	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆
UTC - Compiègne	A	56	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆
INSA Toulouse	A	46	☆☆☆	☆☆☆	☆☆
INSA Rouen	A	42	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆☆
CPE - Lyon	B	38	☆☆☆	☆☆☆	☆☆
ECE - Paris	B	37	☆☆	☆☆☆	☆☆☆☆
UTT - Troyes	B	37	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆
EPF - Sceaux	B	36	☆☆	☆☆☆	☆☆☆☆
ESIEE Paris - Marne-la-Vallée	B	36	☆☆☆	☆☆☆	☆☆
INSA Rennes	B	36	☆☆☆	☆☆☆	☆☆

Quelle: <http://www.letudiant.fr/palmares/classement-ecole-ingenieur-apres-bac.html>

L'Étudiant hat die Schulen in verschiedene Gruppen eingeteilt (A+ bis D), resultierend aus der Anzahl der Punkte aus 14 unterschiedlichen Bewertungskriterien.

Den drei Bereichen (Niveau académique, Proximité avec les entreprises und Ouverture internationale) wurden zur Bewertung je 1-3 Punkte vergeben (hier in Sternchen dargestellt).

In den vorliegenden Tabellen wurden nur diejenigen 10 Schulen abgebildet, die in der Bewertung am besten abgeschnitten haben.

Aufgrund der stark industriell geprägten Ausbildung ist ein Diplôme de l'INSA (Institut National des Sciences Appliquées) in Frankreich ein angesehenes Abschluss. In Frankreich gibt es fünf Hochschulen, die INSA genannt werden (Lyon, Rennes, Rouen, Straßburg und Toulouse). Jede Hochschule bietet in verschiedenen Fachbereichen unterschiedliche naturwissenschaftliche Vertiefungsrichtungen an. Neben dem Erwerb fachlicher Qualifikationen wird auf Mehrsprachigkeit Wert gelegt. Es existieren viele Kooperationen mit ausländischen Universitäten und auch der Anteil ausländischer Studenten an den Hochschulen selbst ist relativ hoch. Mit vielen Hochschulen außerhalb Frankreichs gibt es Kooperationsvereinbarungen, die den Erwerb eines Doppeldiploms ermöglichen.

Die **Université de technologie de Compiègne (UTC)** wurde 1972 gegründet. Die wichtigsten Aufgaben der UTC sind Bildung, Forschung und Technologietransfer. Die UTC arbeitet mit Gesellschaft und Wirtschaft zusammen und bietet technische Abschlüsse, Master und Promotionen.

Die **Ecole Supérieure Chimie Physique Electronique de Lyon (CPE Lyon)** wurde 1994 als ein Zusammenschluss von zwei Grandes Ecoles, dem Institut de Chimie et Physique Industrielles de Lyon (kurz ICPI Lyon) sowie der Ecole Supérieure de Chimie Industrielle de Lyon (kurz ESCIL), gegründet. Die Hochschule besitzt ein Netzwerk von ca. 180 Industriekooperationen mit Firmen aus dem In- und Ausland. Außerdem bestehen Partnerschaften mit 77 Universitäten.

In der **Ecole centrale d'électronique Paris (ECE Paris)** werden in erster Linie Ingenieure in dem Bereich 'Informationstechnologie' (Informationssysteme, Telekommunikation, Rechnernetze, eingebettete Systeme, Finanzen, Multimedia) ausgebildet.

Die **Université de technologie de Troyes (UTT)** im nordfranzösischen Troyes ist eine von drei Technischen Universitäten in Frankreich. Die UTT ist eine Mischung zwischen einer Ingenieurschule und einer herkömmlichen Universität.

Die **Ecole d'ingénieurs (EPF)** ist eine Ingenieurschule in Sceaux, seit 2010 zudem mit einer Niederlassung in Troyes. Der verliehene Abschluss ist Ingénieur EPF. Die Ecole d'ingénieurs ist heute eine der Grandes Ecoles für Ingenieure in Frankreich, wo der Prozentsatz an Frauen vergleichsweise hoch ist (33% im Gegensatz zum nationalen Durchschnitt von 25%).

Die **Ecole de l'innovation technologique (ESIEE Paris)** bietet High-Level-Kurse für Ingenieure an, die in der Informations- oder Kommunikationswissenschaft bzw. Technologie Karriere machen wollen (Führungspositionen in High-Tech Unternehmen).

Ecoles ingénieurs après bac + 2

Schule	Gruppe 2012	Note 2012	akademisches Niveau	Nähe zu Unternehmen
École polytechnique - Palaiseau	A+	80	☆☆☆	☆☆☆
École centrale - Paris	A+	75	☆☆☆	☆☆☆
École des mines ParisTech	A+	70	☆☆☆	☆☆☆
École des ponts ParisTech - Marne-la-Vallée	A+	69	☆☆☆	☆☆☆
Télécom ParisTech	A+	68	☆☆☆	☆☆☆
Arts et Métiers ParisTech	A+	63	☆☆☆	☆☆☆
Supélec - Gif-sur-Yvette	A+	63	☆☆☆	☆☆☆
ISAE - Toulouse (ex-Supaero+ENSICA)	A+	62	☆☆☆	☆☆☆
AgroParisTech	A+	60	☆☆☆	☆☆☆
ENSTA ParisTech	A+	60	☆☆☆	☆☆☆

Quelle: <http://www.letudiant.fr/palmares/classement-ecole-ingenieur-apres-prepa.html>

Die **Ecole polytechnique-Palaiseau** zählt zu den angesehensten Grandes Ecoles in Frankreich. Sie ist besonders für ihr Ingenieurstudium Polytechnicien bekannt, sie bietet aber auch Master- und Promotion-studien an. Sie gehört zur ParisTech.

Die **Ecole Centrale Paris (ECP)** ist eine französische Ingenieursschule in Châtenay-Malabry in der Region Paris. Innerhalb von drei Jahren werden hier generalistische Ingenieure hohen Niveaus, hauptsächlich für die Wirtschaft, ausgebildet.

Die **Ecole des mines de Paris** ist eine französische Bergbau-Hochschule und eine der berühmtesten Bergakademien Frankreichs. Die Ecole des mines ist eines der Gründungsmitglieder des Institutes für Wissenschaft und Technologien (Paris Tech), einem Verbund elf verschiedener technischer Universitäten in Frankreich.

Die **Ecole des ponts ParisTech - Marne-la-Vallée (ENPC)** ist eine Grande Ecole für das Bauwesen. Seit 2008 tritt sie unter dem Namen Ecole des ponts ParisTech auf, um ihre Zugehörigkeit zu ParisTech zu dokumentieren, zu dessen Gründungsmitgliedern sie gehört. Die traditionellen Kernkompetenzen der Hochschule sind Bauingenieurwesen, Umweltwissenschaften, Verkehrswesen, Stadt- und Regionalplanung, Mechanik, Industrie-Management und Logistik. Die Ausbildung der ENPC reicht von angewandter Mathematik bis hin zur Ökonomie und Management.

Die **Télécom ParisTech** ist eine öffentliche Ingenieurschule mit den Schwerpunkten im Gebiet der Informationstechnologien. Sie bildet Ingenieure aus, die in der Lage sein sollen, auftauchende Problematiken in den Wissenschaften, Informationstechnologien und der Kommunikation zu verstehen.

Die **Arts et Métiers ParisTech** ist eine öffentliche Grande École für die Ausbildung von Ingenieuren.

Die **Ecole Supérieure d'Électricité (offizieller Name, oft Supélec abgekürzt)** ist eine französische Ingenieurhochschule, die innerhalb von drei Jahren Elektrotechnik-Diplomingenieure ausbildet (jedes Jahr ungefähr 440 Ingenieure).

Das **Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace (ISAE)** ist eine französische Ingenieurschule, die innerhalb von drei Jahren Luftfahrt-Ingenieure ausbildet. Sie ist ein Zusammenschluss der Ecole Nationale Supérieure de l'Aéronautique et de l'Espace (SUPAERO/ENSAE) und der École nationale supérieure d'ingénieurs de constructions Aéronautiques (ENSICA).

AgroParisTech (oder Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement) ist ein französisches Institut für Bildung und Forschung. Es gehört zu ParisTech.

Die **Ecole nationale supérieure de techniques avancées (ENSTA Paris Tech)** ist eine französische Ingenieurschule. Sie bildet innerhalb von drei Jahren Ingenieure aus. Die staatliche Schule wurde 1741 gegründet. Sie gehört heute zu ParisTech.



Der Arbeitsmarkt für Ingenieure hat sich seit 2010 wieder deutlich erholt und die Krise von 2008 weit hinter sich gelassen.

2011 lag das jährliche Brutto-Gehalt von Ingenieuren in Frankreich im Durchschnitt bei 52 970 Euro. Fach- und Führungskräfte sind am besten bezahlt wie auch Ingenieure im Hightech-Sektor.

Nach einer Erhebung des [Conseil des ingénieurs et scientifiques de France \(CNISF\)](#) gibt es in Frankreich aktuell 722 500 Ingenieure. Diese Berufsgruppe ist weitgehend von der Krise verschont geblieben, denn Anfang 2011 waren laut CNISF nur 4,5% der Ingenieure arbeitslos. Eine vergleichsweise geringe Zahl. Die Arbeitslosenquote lag sogar noch einen Punkt unter der im Jahr 2010.

In der Tat ist es so, dass sich der Arbeitsmarkt für Ingenieure seit 2010 wieder deutlich erholt und die Krise von 2008 weit hinter sich gelassen hat. «Die Industrieunternehmen haben in erster Linie versucht, ihre Experten zu halten, aber auch allgemein die Fachkompetenz für den Aufschwung zu verstärken. Der Arbeitsmarkt hat sich erholt. Das hat sich allerdings kaum in einem Anstieg der Gehälter bemerkbar gemacht, eine Lohn-Explosion ist ausgeblieben. Das Durchschnittsgehalt von Ingenieuren hat sich bei 52 970 Euro brutto im Jahr eingependelt.»

Wir haben Olivier Jacquemond, Geschäftsführer der deutsch-französischen Personalvermittlung [Eurojob Consulting](#) zu den Perspektiven für deutsche Ingenieure auf dem französischen Arbeitsmarkt befragt.

CE.: Waren Ingenieure 2011 in Frankreich genauso gefragt wie in Deutschland?

O.J.: *Wie auch in Deutschland verhält es sich 2011 im Wesentlichen wie 2010. Es gibt nichts wirklich Neues auf den Gehaltsabrechnungen. Natürlich hängt das vom jeweiligen Fall ab. Die Jagd nach Fachkräften geht weiter und Ingenieure können sich eigentlich entspannt zurücklehnen.*

Auf dem Markt sind natürlich Manager-Profile hoch im Kurs, aber wir haben festgestellt, dass es vor allem Fachkräfte sind, die von der Entwicklung am meisten profitiert haben. Für 2012 ist alles noch ziemlich unsicher. Bestimmte Sektoren wie die Energie-Branche, aber auch der Schienenverkehr und die Luftfahrtindustrie zeigen sich aber besonders dynamisch. Ein gutes Vorzeichen. Hier werden in einigen Positionen die Gehälter sicher ansteigen.

Wie werden Manager und Führungskräfte in Frankreich bezahlt?

Kompetenzen im Management zahlen sich aus. Ein Geschäftsführer - an der Spitze der Pyramide - bekommt ein sehr gutes Gehalt. Logischerweise ist ein solches Profil sehr selten: Ingenieursausbildung und Fähigkeiten im Management in einem. Er muss die Leitung und Verwaltung von Produktionsstandorten gewährleisten können. Sein Profil: Natürlich ein abgeschlossenes Ingenieur-Studium, am besten begleitet durch einen Abschluss in Betriebswirtschaft, das ist immer das Beste. Für einen solchen Manager-Posten sollte er an die 20 Jahre Berufserfahrung mitbringen. Das Gehalt schwankt gemäß seiner Erfahrung und des Umsatzes des Unternehmens zwischen 80 000 und 180 000 Euro brutto im Jahr.

Ein Werksleiter kommt auch gut davon. Für eine solche Stelle als Betriebsmanager sollte man wenigstens 10 Jahre Erfahrung im industriellen Umfeld haben. Das Gehalt fällt hier insgesamt noch höher aus, es liegt zwischen 60 000 und 200 000 Euro brutto pro Jahr und hängt von der Berufserfahrung und der Größe des zu verwaltenden Personalbestands ab. In diesem Gehalt sind Sachleistungen, wie beispielsweise der Dienstwagen, noch nicht mit eingerechnet.

Wie steht der Gehaltsspiegel für Ingenieure?

Je nach Fachgebiet gibt es unter den Ingenieuren Experten, die sehr stark auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind. Ein Experte für Energie kann mit einem Gehalt beginnend ab 50 000 Euro brutto rechnen. Die Chancen steigen hier mit einer mindestens 5jährigen Berufserfahrung sehr.

Welches sind die Schlüsselsektoren für die Ingenieure in Frankreich?

Die besten Positionen gibt es für Projektmanager im Bereich Automobil, Schienenverkehr oder Luftfahrt. «Durch das große Interesse fast aller Industriezweige an diesen Berufen entwickeln sich die Gehälter in diesen Bereichen im Augenblick stark.», zeigt die Studie von CNISF. Das Gehalt schwankt hier zwischen 35 000 und 90 000 Euro brutto pro Jahr.

Die erneuerbaren Energien entwickeln sich ebenfalls zu einer wahren Goldgrube. Der Projektmanager für erneuerbare Energien beschäftigt sich mit der Erstellung und Verwaltung von Energieparks zur Stromerzeugung durch Windkraft, Sonnenenergie, Biomasse oder Biogas. Auch in diesem Bereich ist der Gehaltsanstieg stark an die bestehende Erfahrung gekoppelt. Und erfahrene Bewerber gibt es in diesem Bereich wenige, weshalb sie auch sehr stark gefragt sind. Kandidaten mit mehr als 5 Jahren Berufserfahrung auf diesem Gebiet, mit einem bestehenden Portfolio bereits ausgeführter Projekte und konkreten und ausbaufähigen Kontakten, können mit einem Gehalt ab 60 000 Euro brutto pro Jahr rechnen.



Informatiker waren relativ wenig von Arbeitslosigkeit betroffen, während Ingenieure im Bereich Forschung und Entwicklung häufiger als der Durchschnitt arbeitslos geworden sind.

Gehälter von Ingenieuren in Frankreich nach Berufen und Branchen

Der Verband Conseil National des Ingénieurs et Scientifiques de France (CNISF) hat die Ergebnisse seiner 23. sozio-ökonomischen Umfrage für das erste Quartal 2012 veröffentlicht. Fast 45 000 Ingenieure unter 65 Jahren haben sich daran beteiligt und Auskunft über ihre Gehälter und ihr Arbeitsumfeld gegeben. Im folgenden sind die wesentlichen Ergebnisse der Befragung dargestellt.

Nur 1,6% der 30 bis 34-jährigen sind arbeitslos

Ende 2011 lag die Arbeitslosenquote bei den Ingenieuren bei 3,5 %, das ist ein Rückgang um einen Prozentpunkt gegenüber 2010 und um zwei Prozentpunkte gegenüber 2009. Die Arbeitslosenquote bei den Ingenieuren hat sich damit auf dem Niveau von 2006-2008 eingependelt.

5250 Ingenieure, die Ende 2011 auf der Suche nach einem Job (29 %) gewesen sind, haben im ersten Quartal von 2012 eine Anstellung gefunden oder haben sich selbständig gemacht (der Anteil betrug im Jahr zuvor 26 %). Von ihnen haben mehr als die Hälfte einen unbefristeten Vertrag unterzeichnet (61 % gegenüber 52 % in 2011).

Die Arbeitslosenquote ist in der Gruppe der unter 30-jährigen (5,7 %) und bei den 55 bis 59-jährigen (5,8 %) am höchsten. Am geringsten ist sie bei den 30 bis 34-jährigen (1,6 %). Die Arbeitslosigkeit hat die verschiedenen Arbeitsfelder ungleichmäßig berührt. Wie im vorangegangenen Jahr waren die Informatiker relativ wenig betroffen (1,3 % haben ihren Job verloren), während Ingenieure in Forschung und Entwicklung - die größte Untergruppe der Ingenieure - häufiger als der Durchschnitt arbeitslos geworden sind (4 %). Die Arbeitslosigkeit der Produktionsingenieure lag im Durchschnitt (2,7 %).

Gehälter in Frankreich : Gehaltsbeispiele für Ingenieure in der Forschung und Entwicklung (R&D)

Französische Arbeitnehmer sprechen nicht gern über das eigene Gehalt. Für viele Arbeiter und Angestellte in Frankreich ist es - selbst bei langjähriger Beschäftigung - schwer, die Höhe ihres Gehalts einzuschätzen. Dazu muss man in Frankreich verschiedene Aspekte beachten: regionale Unterschiede, die Berechnung von Brutto / Netto Gehältern etc. Hier finden Sie eine kurze Zusammenfassung über das Durchschnittsgehalt für Ingenieure in Frankreich im Bereich Forschung und Entwicklung (R&D): Welche Aspekte sind bei der Gehaltshöhe zu beachten?

Das Durchschnittsgehalt liegt bei 54 000 Euro

2011 lag in Frankreich das Durchschnittsgehalt für Ingenieure in Führungspositionen bei 54 000 Euro brutto (gegenüber 52 970 Euro im Jahr 2010 und 52 780 Euro im Jahr 2009). Unterschiede in der Bezahlung lassen sich mit der Erfahrung, dem Tätigkeitsfeld und der Branche erklären. Wenn also einem Berufseinsteiger ein Gehalt von 33 000 Euro brutto pro Jahr angeboten wird, können Ingenieure über 60 Jahre mit einem Jahresgehalt von etwa 100 000 Euro brutto rechnen.

In allen Altersklassen lässt sich beobachten, wenn man den Anstieg der Gehälter mit dem Alter und mit der Erfahrung mit einrechnet, dass die Gehälter von Männern generell höher sind als die der Frauen. Von 6 % bei den Anfängern liegt der Abstand in der Höhe des Gehalts bei den 45-49jährigen schon bei 25 %. Hier zeigt sich auch deutlich, dass Frauen seltener als Männer eine Führungsposition einnehmen. 58,1 % der Ingenieure können 2012 mit einer Lohnerhöhung rechnen, 2010 waren das noch 59,9 % und 2009 51,4 %. Damit ist der Prozentsatz immer noch niedriger als 2008 (66%).

Das durchschnittliche Brutto-Jahresgehalt nach Tätigkeitsfeld

- Produktion: 53 750 Euro
- Entwicklung, Forschung und Konzeption: 47 700 Euro
- Informationssysteme: 53 015 Euro
- Vertrieb und Marketing: 68 541 Euro
- Verwaltung und Management: 70 000 Euro
- Betriebsleitung: 116 931 Euro
- Ausbildung und Lehre: 43 327 Euro
- Sonstiges: 62 500 Euro

Das durchschnittliche Brutto-Jahresgehalt nach Branche

- Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei: 44 000 Euro
- Industrie: 57 371 Euro
- Konstruktion: 48 000 Euro
- Dienstleistungssektor: 51 111 Euro

Diese Angaben sind unverbindlich. Sie entsprechen mitgeteilten Gehältern und sind somit keine zulässigen Richtwerte. Um den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes und der aktuellen Wirtschaftskonjunktur nachzugehen, hat unser Partner - Eurojob-Consulting, die Spezialisten für deutsch-französische Rekrutierung - viele Faktoren mit einbezogen: Buchhaltungsbilanzen der Unternehmen, Stellenangebote, mitgeteilte Statistiken der Agentur für Arbeit und APEC.

Vorsicht: Ein Unterschied von +/- 15% zu Ihrer Gehaltsabrechnung ist vollkommen normal, da einige Kriterien nicht berücksichtigt werden können, wie beispielsweise die finanzielle Situation des Unternehmens, individuelle Leistungen, Größe des Unternehmens etc.

Im R&D liegt das Durchschnittsgehalt bei 36.000 €. Hierbei liegen 80% der Gehälter zwischen 30.000 und 49.000 €.

1. Durchschnittsgehälter in den verschiedenen Sektoren

secteur	mini	median	maxi
Industrie & Bauwesen	30	38	50
Pharmaindustrie	33	40	58
Elektronik	30	39	50
Chemie / Kunststoff / Gummi	30	39	53
Automobil / Aero	32	38	50
Energie / Wasser	32	38	50
Mechanik / Metallindustrie	30	37	50
Möbel / Textil	29	37	48
Bauwesen	28	36	50
Holz / Papier / Druck	23	35	45
Lebensmittel	28	34	50
Handel	28	35	50
Großhandel	28	35	50
Dienstleistungen	30	36	48
IT, Software-Entwicklung	30	37	45
Öffentlicher Dienst	27	35	52
Engineering, R&D	30	35	48
Unternehmensdienstleistungen	28	35	45
Spedition und Logistik	30	35	47
Weiterbildung	21	29	43

(in K Euro)

Bei der Festlegung der Gehaltshöhe stellt selbstverständlich die Berufserfahrung den gewichtigsten Aspekt dar, allerdings können ebenso weitere Faktoren von großer Bedeutung sein.

2. Standort der Stelle

Etwas mehr als 40% der Angebote befinden sich im Großraum Paris. Dort liegt das Durchschnittsgehalt bei 38.000 €, im Gegensatz zu 35.000 € in der Provinz. Einige Regionen in Frankreich können mit dem Großraum Paris konkurrieren.

Region	mini	median	maxi
Ile-de-France, Paris	31	38	50
Provinz	29	35	45
Provence-Alpes-Côte d'Azur	28	38	50
Centre	29	37	48
Franche-Comté	30	37	48
Haute-Normandie	29	36	48
Basse-Normandie	29	36	48
Limousin	27	36	49
Elsass	29	36	45
Nord-Pas-de-Calais	30	35	45
Bretagne	28	35	45
Pays de la Loire	28	35	45
Poitou-Charentes	28	35	43
Aquitanien	27	35	45
Rhône-Alpes	29	35	48
Burgund	29	35	45
Lothringen	28	35	48
Picardie	28	35	46
Midi-Pyrénées	30	34	43
Languedoc-Roussillon	28	34	45
Auvergne	27	34	49
Champagne-Ardenne	28	34	43
Ausland	33	40	63
<i>(in K Euro)</i>			



Im Gegensatz zu Dienstaltersstufen, die automatisch festgelegt werden, berechnen sich die Gehaltsstufen nach der individuellen Leistung.

Gehälter im Energiesektor in Frankreich: Bei Ingenieuren und Technikern kein Geheimnis

Die Gehälter im französischen Energiesektor sind traditionell eindeutig festgelegt und mit den Gewerkschaften ausgehandelt. Eine junge Führungskraft erhält demnach im ersten Arbeitsjahr ein Gehalt von 40 000 Euro brutto. Und mit welcher Bezahlung können deutsche Ingenieure und Techniker 2012 in Frankreich rechnen?

Im französischen Energiesektor sind die Gehälter durch ein System von Kennzahlen und unterschiedlichen Stufen eindeutig festgelegt. Damit ergibt sich eine Transparenz, die es jedem Arbeitnehmer erlaubt, über die Zusammensetzung seiner Bezahlung - und der seiner Kollegen - Bescheid zu wissen. Dadurch gibt es auch kaum Tabus bei den Gehältern, wenn auch Prämienzahlungen einen Einfluss auf die Höhe haben können. Das Gehalt der IEG (Industries électriques et gazières) setzt sich aus 19 Funktionsgruppen, Kennziffern (von 222 bis 1155) und Stufen zusammen. In jeder dieser Funktionsgruppen gibt es mehrere Gehaltsstufen. So weiß jeder Arbeitnehmer genau wo er steht. Im Gegensatz zu Dienstaltersstufen, die automatisch festgelegt werden, berechnen sich die Gehaltsstufen nach der individuellen Leistung.

24000 Euro brutto für einen Studienabschluss

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, vergleichen die Unternehmen ihre Gehaltstabellen. Dieser Leistungsvergleich dient dazu, sich an die üblichen Bandbreite des Sektors anzupassen.

Das Gehalt bei der Firma AREVA reicht beispielsweise von 20 000 bis 24 000 Euro brutto jährlich für einen Bac + 2 und für einen Bac + 5 von 30 000 bis 42 000 Euro, mit Gehaltserhöhungen alle sechs Monate für die jungen Arbeitnehmer.

Bei Total erhält eine junge Führungskraft ein Brutto-Gehalt von 36 000 bis 42 000 Euro jährlich, ein junger Techniker zwischen 23 000 und 24 000 Euro und ein Manager über 50 Jahren zwischen 130 000 bis 150 000 Euro. Bei diesem Ölkonzern liegt das Durchschnittsgehalt für einen Vorarbeiter bei 39 000 und das einer Führungskraft bei 80 000 Euro. Das allgemeine Durchschnittsgehalt beträgt hier 58 000 Euro.

Bei EDF fallen die Gehälter geringer aus

Andere Beispiele: Bei Assystem reicht das jährliche Brutto-Gehalt eines Technikers von 19 000 bis 23 000 Euro (20 000 bis 25 000 Euro nach zwei bis fünf Jahren) und das eines jungen Ingenieurs von 30 000 bis 35 000 Euro (33 000 bis 40 000 Euro nach zwei bis fünf Jahren). Bei Cegelec bekommt ein junger Ingenieur 30 000 bis 35 000 Euro, bei den meisten Stellen in der Region Paris oder im Ausland sogar 40 000 Euro.

Bei der Erstellung der Gehaltstabellen werden verschiedene Punkte berücksichtigt, die Unterschiede in der Bezahlung für das gleiche Bildungsniveau erklären. Mehr Gehalt gibt es bei absolvierten beruflichen Praktika, die länger als ein Jahr andauert haben, bei mehreren verschiedenen Abschlüssen (zum Beispiel bei einer Ingenieurschule vom Typ 1 kombiniert mit einem MBA, bei einem Masterabschluss aber auch bei einem internationalen Profil mit Praktika länger als sechs Monate und bei einem Abschluss im Ausland).

Bei EDF sind die Gehälter im Vergleich geringer (10 bis 15% niedriger als bei anderen Unternehmen dieses Sektors). Das kommt allerdings daher, dass EDF historisch gesehen einen öffentlichen Status hat und damit eine höhere Stabilität bietet und eine geringere Wahrscheinlichkeit für Arbeitslosigkeit.



Von den befragten Frauen sind 55% Mütter und nur 14% unter ihnen arbeiten in Teilzeit. «Die Frauen zeigen, dass für sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kein Problem ist.»

Ingenieurinnen in Frankreich mit besseren Perspektiven

Insgesamt ist in den letzten Jahrzehnten die Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland und Frankreich merklich angestiegen, einzig in der Art der Beschäftigung gibt es große Unterschiede: Während in Frankreich Frauen mit Kleinkindern ganz selbstverständlich in Vollzeit arbeiten, sind Mütter in Deutschland zu großen Teilen in Teilzeit-Beschäftigungen oder haben geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Besonders für Ingenieurinnen sind die Bedingungen in Frankreich für eine Karriere in der Industrie - auch als Mutter - hervorragend.

Der Anteil an Frauen in technischen Berufen in der Industrie liegt bei 15%. Unter deutschen Ingenieuren ist nur jeder Zehnte eine Frau. Im Sektor der Maschinenbauer und Elektroingenieure sind nur knapp 5% weiblich, sagt Bernhard Höhn von der [Zentralstelle für Arbeitsvermittlung \(ZAV\)](#) in Bonn. Die Zahl der Absolventen ist allerdings mit 20% höher.

Zwar gibt es in Frankreich, laut dem Verein [Elles bougent](#) durchaus die Bereitschaft in diesem Bereich die Zusammensetzung von Teams «weiblicher» zu gestalten, allerdings sind potentielle Bewerberinnen nach wie vor nur schwer zu bewegen, sich auf diese Stellen zu bewerben. Der Grund: Angst vor Diskriminierung und davor, nicht in der Lage zu sein, Familienleben und Beruf zu unter einen Hut zu bekommen. Das wollte Elles bougent genauer wissen und hat eine Umfrage zu diesem Thema gemacht. 361 Frauen - Mitglieder des Vereins - wurden dabei zu ihrer beruflichen Situation befragt.

Das erste widerlegte Klischee: Mütter verzichten

Von den befragten Frauen in Frankreich sind 55% Mütter und nur 14% unter ihnen arbeiten in Teilzeit. «Die Frauen zeigen, dass für sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kein Problem ist und dass sie wahre Organisationstalente sind. Man kann beobachten, dass die Industrie, die ja auf weibliche Profile angewiesen ist, Frauen durchaus sehr gute berufliche Möglichkeiten bietet, inklusive Berufsperspektiven im Ausland und hohen Gehältern», stellt Marie-Sophie Pawlak, Präsidentin des Vereins, fest. 56% der befragten Frauen sind Führungskräfte, 30% sind Teamleiterinnen und 7% haben eine Position im Management. Das durchschnittliche Jahreseinkommen beträgt 55 000 Euro brutto.

Das zweite Klischee: Eine Frau zu sein schadet der Karriere

Das zweite Klischee: Berufstätigkeit führt bei Frauen zu Frust. 95 Prozent der befragten Frauen zeigten sich zwar zufrieden mit ihrer Karriere, allerdings glaubten auch viele von ihnen, dass der Umstand, Frau zu sein, ihre Karriere bremsen könnte. 62 Prozent der weiblichen Ingenieure zwischen 31 und 65 Jahren gaben an, mindestens einmal in ihrer beruflichen Laufbahn aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Entsprechend sehen sie ihren jeweiligen Arbeitsplatz - das Unternehmen, in dem sie arbeiten - mit einer Mischung aus Vertrauen und Argwohn an. 46 Prozent der befragten Frauen glauben nicht, dass ihr Unternehmen Frauen auf Posten in der Führungsebene befördern würde. Befragt man sie andererseits zu ihrer ganz persönlichen Arbeitssituation, dann sind 76 Prozent der Ansicht, dass es für sie durchaus berufliche Entwicklungsmöglichkeiten gibt, die sie ergreifen können.



Der Energiesektor in Frankreich: Ein Arbeitgeber, der Perspektiven bietet

Der weltweite Preisanstieg der fossilen Energieträger Erdöl und Erdgas im letzten Jahr von Umweltschutzmaßnahmen zwingen europäische Unternehmen, allen voran die französischen, zum weiteren Aufbau ihrer Kapazitäten bei den erneuerbaren Energien.

Frankreich reich an erneuerbaren Energieträgern

Der Energiesektor steht im Mittelpunkt der Industriepolitik und bildet das Rückgrat des produktiven Systems in Frankreich. Die in diesem Sektor aktiven Unternehmen konnten im Jahr 2007 einen Umsatz von 132 Milliarden Euro erzielen.

Neben seiner Führungsposition im Nuklearbereich, ist Frankreich reich an erneuerbaren Energieträgern: Frankreich verfügt über die größte Waldfläche in Europa, ein beachtliches Potenzial in der Windenergie (zweite Position in Europa) sowie ein starkes hydraulisches und geothermisches Potenzial.

In Europa ist Frankreich der erste Erzeuger und der zweite Konsument im Bereich der erneuerbaren Energie. Seit dem ersten Ölpreisschock entwickelte Frankreich alternative Energien, insbesondere im Nuklearsektor und in der Wasserkraft. Der Hydraulikanteil bleibt ausschlaggebend (91% der Elektroenergie); mit dem Ziel 20% bis 2020 zu erreichen, hinkt Frankreich im Bereich der Windenergieerzeugung immer noch hinterher und belegt europaweit die fünfte Position.

In anderen Segmenten, insbesondere in dem der Holzenergie, ist ein gewisser Fortschritt erkennbar. Die Installation von geothermischen Wärmepumpen ist ebenfalls auf dem Vormarsch.

Energie-Förderung: Stabilität bei Einstellungen von Führungskräften

Aufgrund des Konjunkturrückgangs und der weltweit sinkenden Nachfrage nach Erdöl, bleiben die Unternehmen im Energiesektor weiterhin vorsichtig und planen ca. 1000 Führungskräfte im Jahr 2009 einzustellen. Besonders gesucht werden hierbei Ingenieure in der Produktion, aber ebenso Spezialisten für die Finanzbuchhaltung.

Die wichtigsten Unternehmen in der Energieförderung, die in Frankreich angesiedelt sind

- **Veolia Environnement:** Tätigkeitsfeld: Bearbeitung der Wasserversorgung (**Veolia Eau**), Müllentsorgung (**Veolia Propreté**), Energiedienste (**Dalkia**), öffentliche Verkehrsmittel für Reisende (**Veolia Transport**),
- **EDF:** Tätigkeitsfeld: Stromproduktion -und Verteilung, Gasverteilung
- **SUEZ:** Tätigkeitsfeld: Energie, Sauberkeit, Wasser
- **TOTAL:** Tätigkeitsfeld: Erforschung und Produktion von Erdöl und Gas, Transport und Verteilung und Ölprodukten, Laugen und spezielle Chemie
- **Areva:** Tätigkeitsfeld: Nuklearenergie, Produkte und Dienstleistungen zur Übertragung und Verteilung von Strom
- **GDF:** Tätigkeitsfeld: Gasverteilung, Stromproduktion Verteilung
- **Air Liquide:** Tätigkeitsfeld: Erforschung von Gas
- **SAUR:** Tätigkeitsfeld: Produktion, Verarbeitung und Verteilung von Wasser, Engineering und Konstruktion von Verarbeitungswerken und Kläranlagen (Stereau), Müllentsorgung (Coved)
- **ESSO SAF** Tätigkeitsfeld: Raffination (Esso Raffinage SAF) und Verteilung von Erdölprodukten



«Deutsche Absolventen von kaufmännischen Hochschulen, Logistik-Hochschulen und Finanzhochschulen haben große Chancen, vor allem im Großraum Paris und der Region Rhône Alpes, eine Arbeitsstelle zu finden.»

Olivier Jacquemond, Eurojob Consulting

Deutsche Absolventen in Frankreich: Wie stehen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt?

Der Übergang von der Universität in die Arbeitswelt ist auch in Frankreich nicht gerade leicht, es gibt wenige Jobs, große Konkurrenz und kaum Entwicklungsmöglichkeiten. Wie kann man dann also als deutscher Absolvent auf dem französischen Arbeitsmarkt Fuß fassen, wenn selbst vielen Franzosen der Einstieg ins Berufsleben schwer fällt?

Das ist natürlich abhängig von der gewählten Studienrichtung - so haben es Geisteswissenschaftler beispielsweise überall schwer, hingegen sind Ingenieure auf dem französischen Arbeitsmarkt sehr gefragt. Das [französische Job-Portal AFIJ für Studierende](#) und junge Hochschulabsolventen hat eine Studie über die Schwierigkeiten des Berufseinstiegs nach der Uni veröffentlicht.

Die Situation für Hochschulabsolventen ist in Frankreich aktuell schwierig: Laut AFIJ finden über 16 % keine Arbeit. Und jedes Jahr strömen erneut annähernd 420 000 junge Absolventen auf den Markt. Davon haben 300 000 einen Hochschulabschluss. Für viele von ihnen (120 000) beginnt jetzt die Zeit der Ernüchterung, wenn sie feststellen müssen, dass die Arbeitsplätze nicht automatisch auf sie warten. Das Job-Portal AFIJ hat zu dieser Problematik eine Bestandsaufnahme gemacht.

Die Absolventen sind mit ihrem Beruf unzufrieden

Manche Absolventen leiden darunter, die falsche Berufsrichtung eingeschlagen zu haben. Zwar haben sie eine genaue Vorstellung von ihrem Traumberuf, können in diesem aber aus verschiedenen Gründen nicht arbeiten. Zum Beispiel betrifft das diejenigen, die bereits einen Fachhochschulabschluss (BTS oder DUT) erhalten haben und jetzt ihr Studium fortsetzen oder ergänzen möchten - etwa um sich beruflich neu zu orientieren oder weiterzuentwickeln. Ihr Hauptproblem ist an dieser Stelle, dass sie aufgrund ihres Werdegangs diesen Abschluss nicht bekommen können. «Diese ehemaligen Studenten fühlen sich hinsichtlich ihres Berufsziels gescheitert und sind daher wenig motiviert, sich um eine eigentlich zu ihrem Abschluss passende Arbeitsstelle zu kümmern. Und dieses Beispiel ist unter französischen Absolventen ziemlich häufig», warnt AFIJ.

Das Studium in Frankreich ist zu allgemein und zu wenig berufsorientiert

Die Ausbildung an den Universitäten ist zu generalistisch. Zwar haben die Studenten ihren Abschluss, aber was kommt danach? Eine Sache ist sicher, sie möchten nicht in der Forschung bleiben, und da wird die Sache kompliziert. Die Situation ist besonders gravierend, da sie mehr als 10 000 junge Hochschulabsolventen betrifft. Sie haben in der Regel keine Praktika gemacht, im Studium nur theoretische Kurse belegt und sich hauptsächlich mit ihrem Abschluss beschäftigt ohne eine Idee davon zu haben, was sie eigentlich damit machen möchten. Und diese Unsicherheit wirkt sich auf die Unternehmen aus, bei denen sie sich bewerben.

«Hochschulabsolventen präsentieren bei ihrer Bewerbung zwar einen guten Master-Abschluss, bei genauerer Prüfung sind sie für den Beruf dann aber gar nicht geeignet. Mehr noch, der Abschluss entspricht oft nicht den Anforderungen des Stellenangebots,» beobachtet **AFIJ**.

Junge Hochschulabsolventen mit Berufsausbildung aber ohne Berufsaussichten

Ein Grund für die hohe Arbeitslosigkeit unter Hochschulabsolventen wird darin gesehen, dass die Ausbildung in Frankreich viel zu praxisfremd ist. Das ist ein Aspekt, der auch von vielen Unternehmen an der Universitäts-Ausbildung kritisiert wird.

Zwar sind viele Studiengänge in den letzten Jahren berufsbezogener geworden, aber noch hat das nicht dazu geführt, dass sich der Berufseinstieg für Hochschulabsolventen in Frankreich leichter geworden ist. Und ein gezielt auf die Textilindustrie angepasster Abschluss ändert nichts an der Tatsache, dass sich die Textilbranche zur Zeit im Niedergang befindet.

Eine Berufsgruppe hingegen scheint von dem Problem der Arbeitslosigkeit von Absolventen nicht betroffen zu sein. Die Rede ist von Ingenieuren jeglicher Fachrichtungen. Wer in diesem Bereich sein Studium absolviert hat, kann auf eine schnelle Einstellung und gutes Gehalt hoffen. Und das kann auch für den Berufseinstieg deutscher Ingenieure interessant sein.

Wir haben Olivier Jacquemond, Geschäftsführer der deutsch-französischen Personalvermittlung [Eurojob Consulting](#), zu den Perspektiven für Deutsche Ingenieure auf dem französischen Arbeitsmarkt befragt.

Welche Chancen gibt es für deutsche Absolventen auf dem französischen Arbeitsmarkt?

O.J.: *Es gibt zwar harte Konkurrenz, aber auch wirkliche Chancen für mehrsprachige und spezialisierte deutsche Absolventen. In Frankreich ist der Anteil ausländischer Studierender in den letzten Jahren stark angestiegen: 278 000 Ausländer studieren in Frankreich, 100 000 mehr als vor 10 Jahren, was Frankreich auf die gleiche Stufe mit Deutschland stellt. Ingenieur-Abschlüsse sind immer sehr gefragt: die Beschäftigungsrate der Absolventen von Ingenieurschulen liegt laut l'APEC bei 78 %. Die Gehälter für Absolventen von Ingenieurschulen liegen im Durchschnitt bei 33 000 Euro brutto pro Jahr, gegenüber 25 600 Euro für Hochschulabgänger von Universitäten und 32 800 Euro von kaufmännischen Hochschulen. Deutsche Absolventen von kaufmännischen Hochschulen, Logistik-Hochschulen und Finanzhochschulen haben große Chancen, vor allem im Großraum Paris und der Region Rhône Alpes, eine Arbeitsstelle zu finden.*

Wie bereitet man sich als Absolvent auf eine Auswanderung nach Frankreich vor?

O.J.: *Das Brutto-Gehalt ist in Frankreich geringer als in Deutschland und mangels Informationen übertreiben manche Bewerber daher oft ihre Gehaltsforderungen. Wir bieten gratis eine persönliche Gehaltsschätzung zu Ihrem Profil an. Bei dieser Bewertung müssen die Differenz von netto/ brutto- Gehalt und regionale Unterschiede berücksichtigt werden.*

Andere Schwierigkeiten, die auftreten können: Die Vorbereitung der Bewerbungsunterlagen und der Vorstellungsgespräche. Mit einem Lebenslauf «deutscher Art» oder mit Zeugnissen können französische Personalvermittler oder Personalverantwortliche, oft nicht viel anfangen. Denn es gibt in Frankreich einige Besonderheiten beim französischen Lebenslauf, dem Anschreiben und bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche zu beachten. Lesen Sie dazu zur Vorbereitung alle unsere praktischen Tipps zum Bewerben in Frankreich.

Wenn ein Franzose Ihnen nicht bei der Korrektur oder Übersetzung Ihres Lebenslauf helfen kann, bieten wir Ihnen auch einen Übersetzungsservice und ein Coaching an um Sie bei Ihrem Bewerbungsvorhaben zu unterstützen.



«Vor allem im kaufmännischen Bereich und im Export können deutschsprachige Bewerber ihren Platz in französischen Unternehmen finden.»

Olivier Jacquemond, Eurojob Consulting

Welche Jobperspektiven gibt es für Deutsche auf dem französischen Arbeitsmarkt 2012?

Wie entwickelt sich der Arbeitsmarkt 2012 in Frankreich? Was sollten deutsche Bewerber auf der Suche nach freien Stellen in Frankreich beachten? Wir haben Olivier Jacquemond, Geschäftsführer der deutsch-französischen Personalvermittlung [Eurojob Consulting](#), zu den Perspektiven für Deutsche auf dem französischen Arbeitsmarkt befragt.

Zunächst einmal etwas Optimismus: Die Zusammenarbeit mit Deutschland wird für französische Chefs immer wichtiger.

O.J.: Laut einer Umfrage von [Ubifrance](#) (französische Agentur zur internationalen Unternehmensentwicklung) und [IFRI](#) (französisches Institut für Internationale Beziehungen) zu ihren Exportabsichten, gaben 57% der französischen Unternehmenschefs an, sich hauptsächlich auf Europa und hier besonders auf Deutschland zu konzentrieren.

Und bei etwas genauerer Betrachtung der Ergebnisse wird deutlich, dass auch innerhalb Europas Deutschland am ehesten von französischen Unternehmern angepeilt wird. Gleichzeitig gibt die Umfrage auch Hinweise über die Bereiche, wo Bedarf nach Arbeitskräften bestehen kann. Vor allem im kaufmännischen Bereich und im Export können demnach deutschsprachige Bewerber ihren Platz in französischen Unternehmen finden.

Allerdings ist die Situation etwas paradox, auf der einen Seite gibt es Bewegung auf dem Arbeitsmarkt, aber auf der anderen Seite sind alle durch die Krise in Frankreich.

In welcher Region in Frankreich hat man Chancen eine Anstellung zu finden?

O.J.: Laut dem Arbeitsmarktbarometer für das erste Quartal 2012 des Personalvermittlers [MANPOWER Frankreich](#), geben die befragten Unternehmen an, dass sie mit einer Wende auf dem Arbeitsmarkt rechnen.

Regionale Vergleiche zeigen, dass Arbeitnehmer im Osten Frankreichs die einzigen sind, denen eine positive Nettobeschäftigung für das kommende Quartal vorhergesagt wird (+2%). Im Gegensatz dazu erwarten die Arbeitnehmer aus Nord- und Südfrankreich, einen Rückgang in den Beschäftigungszahlen für das erste Quartal 2012: im Norden von -1% und im Süden von -2%.

Daneben zeigen die Regionen Ile-de-France und Westen eine Stagnation in der Netto-Beschäftigung (mit 0%).

In welchen Branchen wird in Frankreich eingestellt?

O.J.: In der Energiebranche geht es Berufen aus dem Bereich Ingenieurwesen gut. Die Industrie, die Servicebranche, die IT-Branche und die Softwaredienstleister (SSI) laufen sehr gut. Im ersten Halbjahr 2011 waren außerdem kaufmännische Berufe gefragt. Man darf auch nicht vergessen, dass diese Berufe mehr als 30% der veröffentlichten Stellenangebote repräsentieren. Unternehmen haben immer Bedarf nach derartigen Profilen um sich auf dem Markt entwickeln zu können. Im Gegensatz dazu haben Arbeitnehmer aus der Baubranche/Tiefbau einen Rückgang der Beschäftigungszahlen zu erwarten.

Sollte man eine Anstellung in einem kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) oder bei einem der großen Unternehmen in Frankreich anstreben?

O.J.: Die großen Unternehmen sind ja trotz allem die, die - gemessen an der Menge - am meisten einstellen, aber wenn man sich die Unternehmen ansieht, die der Krise 2009 am besten widerstanden haben, sind das die KMUs (PME: Petite Moyenne Entreprise), die kleinen und mittleren Betriebe bzw. Industriebetriebe auf regionaler Ebene. Man sollte trotz der Möglichkeiten und Chancen vorsichtig bleiben und es sich gut überlegen, bevor man einen Arbeitsplatz kündigt. Aber gleichzeitig sollte man auch im Hinterkopf haben, dass jeden Tag, auch in Zeiten der Krise, ständig neue Positionen entstehen.

Was wird das konkret am Einstellungsprozess französischer Unternehmen ändern?

O.J.: Die Bewerber, die noch einen Arbeitsplatz haben, sind sicher vorsichtiger und die Ansprüche der Arbeitnehmer werden bestimmt etwas bescheidener ausfallen. Der Prozess bis zur Einstellung eines neuen Mitarbeiters wird sich wahrscheinlich in die Länge ziehen, mit manchmal bis zu fünf oder mehr Vorstellungsgesprächen. Momentan sind aber alle noch wie gelähmt von der Erwartung, dass die Wirtschaft wieder in Gang kommt.

Der Arbeitsmarkt in Frankreich bleibt trotzdem sehr kompliziert für junge Hochschulabsolventen und ältere Arbeitnehmer...

O.J.: Es ist nicht einfach für sie. Die jungen Hochschulabsolventen, die 2008-2009 auf den Arbeitsmarkt gekommen sind, kennen die vielen Schwierigkeiten. Die Situation verbesserte sich zwar, durch die Schuldenkrise wird sie aber wieder aufs Neue kompliziert. Profile junger Deutscher, die gerne in Frankreich arbeiten möchten oder die von älteren Arbeitnehmern konkurrieren eigentlich mit einem im Grunde gesättigten Markt.

Das wird dann dadurch deutlich, dass vermehrt prekäre Arbeitsverträge angeboten werden, also befristete Verträge oder Verträge über Zeitarbeitsfirmen. Der deutsche Arbeitsmarkt bietet vielleicht eine gewisse Sicherheit, die man in auf dem französischen Markt nicht kennt...

Wie bereitet man sich auf eine Auswanderung nach Frankreich vor?

O.J.: Das Brutto-Gehalt ist in Frankreich niedriger als in Deutschland und mangels Informationen übertreiben manche Bewerber daher oft ihre Gehaltsforderungen. Wir bieten [gratis eine persönliche Gehaltsschätzung zu Ihrem Profil an](#). Bei dieser Bewertung müssen die Differenz von netto/ brutto- Gehalt und regionale Unterschiede berücksichtigt werden.

Andere Schwierigkeiten, die auftreten können: Die Vorbereitung der Bewerbungsunterlagen und der Vorstellungsgespräche. Mit einem Lebenslauf «deutscher Art» oder mit Zeugnissen können französische Personalvermittler oder Personalverantwortliche, die andere Standards gewohnt sind, oft nicht viel anfangen.

Denn es gibt in Frankreich einige Besonderheiten beim französischen Lebenslauf, dem Anschreiben und hinsichtlich der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche zu beachten. Lesen Sie dazu zur Vorbereitung alle unsere [praktischen Tipps zum Bewerben in Frankreich](#).

Wenn ein Franzose Ihnen nicht bei der Korrektur oder Übersetzung Ihres Lebenslauf helfen kann, bieten wir Ihnen auch einen [Übersetzungsservice](#) und ein [Coaching](#) an um Sie bei Ihrem Bewerbungsvorhaben zu unterstützen.



«Die Produkte und Leistungen eines Unternehmens spielen bei der Jobwahl junger Ingenieure eine absolute Schlüsselrolle. Diese ansprechend und überzeugend an den Mann/die Frau zu bringen, gehört also zum A und O bei der Rekrutierung des Nachwuchses.»

Jérôme Lecot, Eurojob Consulting

Auf der Suche nach französischen Ingenieuren: Rekrutierungstipps für Frankreich

Gut ausgebildete Ingenieure sind seit Jahren Mangelware auf dem deutschen oder französischen Arbeitsmarkt, und der derzeitige Konjunkturaufschwung macht es Unternehmen nicht gerade leichter, den Bedarf an Nachwuchskräften in diesem Bereich zu decken.

Die französischen Unternehmen suchen in der Regel selbst nach Ingenieursnachwuchs, da sie die verschiedenen Ingenieursschulen normalerweise gut kennen. In Frankreich tätige deutsche Unternehmen benötigen hingegen meist Ingenieure, die sowohl französisch als auch deutsch sprechen. Da diese vergleichsweise selten sind, gilt es, ein spezielles Rekrutierungsverfahren zu entwickeln, um geeignete Kandidaten zu finden. Wie solch eine Strategie aussehen kann, darüber haben wir mit Jérôme Lecot, dem Geschäftsführer der deutsch-französischen Personalvermittlung Eurojob Consulting, gesprochen.

Früh gezielten Kontakt aufnehmen um sich ins Gespräch zu bringen

Einer Untersuchung des [Jobportals karriere.de](#) zufolge bewerben sich nicht einmal vier von zehn angehenden Ingenieuren bei ihrem Traumarbeitgeber; und viele planen nicht einmal, dies zu tun. Mit anderen Worten: Personalmanager bekommen im Schnitt nicht einmal die Hälfte des potentiell interessierten Nachwuchses zu Gesicht. Warum? Die jungen Ingenieure fürchten häufig, zu wenig Arbeitserfahrung vorweisen zu können. Dabei hat fast die Hälfte aller Befragten ein Praktikum absolviert, und fast jeder Vierte hat während des Studiums bereits in einem relevanten Teilzeitjob seine theoretischen Fähigkeiten praktisch untermauert.

Jérôme Lecot sieht das Problem denn auch woanders. „Studienabgänger mit ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund gehen oft deutlich weniger gezielt und offensiv als ihre Studienkollegen der Wirtschaftswissenschaften an die Jobsuche heran. Gerade bei dieser Zielgruppe ist es also anzuraten, früh, das heißt bereits ein bis zwei Jahre vor dem Studienabschluss, eine möglichst persönliche Beziehung aufzubauen - beispielsweise mit gezielten Stellen- oder Praktikumsangeboten bei [Connexion-Emploi](#) oder auch bei der [Jobmesse Connecti](#), die in Paris und Köln stattfindet.“

Das Produktportfolio sprechen lassen

Die frischgebackenen Ingenieure zieht bei der Jobsuche nichts so sehr an wie die Aussicht, interessante Produkte mitgestalten zu können. Sie wollen entwickeln und erneuern, spannende Arbeitsaufgaben bewältigen. Die Wahl der deutschen Lieblingsarbeitgeber mit BMW, Porsche und Siemens an der Spitze spiegeln diese Präferenz deutlich wider. Und wenn man keine blau-weißen Fahnen hissen kann? Kein Grund zum Verzagen, meint Jérôme Lecot. Wichtiger ist es, seine Hausaufgaben zu machen, bevor man sich am Talentmarkt tummelt.

Die Produkte und Leistungen eines Unternehmens spielen bei der Jobwahl junger Ingenieure eine absolute Schlüsselrolle. Diese ansprechend und überzeugend an den Mann/die Frau zu bringen, gehört also zum A und O bei der Rekrutierung des Nachwuchses. Das ist dem Produktmarketing nicht unähnlich: wer die Nachfrage kennt und die überzeugendste Antwort darauf liefert, macht das Rennen. Und nicht vergessen: die Gewinner haben nicht immer die besten Produkte - aber immer die beste Kommunikationsstrategie.

Gehalt, Flexibilität und Sicherheit im Incentive-Paket kombinieren

Deutsche Unternehmen, die sich frisch in Frankreich angesiedelt haben, finden es bisweilen schwierig, ein für hiesige Verhältnisse angemessenes Ingenieursgehalt zu finden. Schon vor einer Einstellung durch eine Direktansprache beraten wir die Unternehmen zu Gehaltsniveaus in Frankreich. Zögern Sie nicht, Kontakt mit unseren Experten aufzunehmen. Am besten über dieses Formular: [Lassen Sie das genaue Gehalt Ihres Mitarbeiters in Frankreich einschätzen](#)

Das wichtigste Karriereziel des Ingenieur-Nachwuchses in Frankreich ist die Balance zwischen Arbeit und Privatleben. Überstunden will gut jeder Zweite bezahlt wissen; entsprechende Angebote stehen also hoch im Kurs. Und auch mit flexiblen Arbeitszeiten lässt sich gut werben - als Nummer vier in der Rangliste der attraktivsten Arbeitgeberangebote sollten sie im Incentive-Paket möglichst nicht fehlen.

Aber Flexibilität ist für deutsche Ingenieure nur in Bezug auf ihr Privatleben wichtig, karrieremäßig setzen sie lieber auf Sicherheit: ein sicherer Arbeitsplatz ist für Ingenieure deutlich wichtiger als für ihre Kollegen aus den wirtschaftswissenschaftlichen Bereichen - wer dem potentiellen Ingenieurs-Nachwuchs das ultimative Jackpot-Gefühl bieten möchte, kombiniert die Aussicht auf vielseitige Arbeitsaufgaben mit der Verheißung auf einen dauerhaften Job.

Berichten Sie über Ihr positives internes Arbeitgeberimage, die hohe Mitarbeiterbindung und die niedrige Fluktuationsrate in Ihrem Unternehmen.

Unterstreichen Sie deutlich, falls Ihre Branche sich im Aufschwung befindet.

Frust bei der Arbeit in Frankreich? Unsere Ratschläge für eine erstklassige Kommunikation mit den französischen Kollegen

Wir Deutschen haben oft Probleme mit dem französischen Kommunikationsstil. Wo die Deutschen es gewohnt sind, alle relevanten Informationen im Gespräch klar und deutlich auszudrücken, neigen die Franzosen zu einem eher «impliziten» Sprachverhalten. Das bedeutet, die Franzosen teilen in der Kommunikation nur die wichtigsten Inhalte mit, alle anderen Informationen muss sich der Gesprächspartner wohl oder übel aus dem Zusammenhang ableiten.

Frustration für deutsche Mitarbeiter beim Kommunizieren in einem französischen Umfeld

Und das führt dann bei Deutschen unter Umständen zu Irritationen und Frustration, da so leicht das Gefühl entsteht, dass der Kollege einem etwas «verheimlicht», oder dass er Informationen bewusst zurückhält. Dabei sind diese Missverständnisse gar nicht beabsichtigt.

das Video sehen

Sylvie Larivière
Coach franco-allemande
www.xpotentiel.fr



Tipps zur Verbesserung der Kommunikation mit den französischen Kollegen

Wenn Sie folgende Ratschläge beachten, können Sie die Kommunikation mit Ihren französischen Kollegen ganz leicht verbessern:

- Achten Sie auf den Kontext der Unterhaltung: Worauf bezieht sich das Gespräch? Auf ein Projekt? Auf ein Management-Problem? Auf Kollegen? Beziehen Sie alle Aspekte des Gesprächs mit ein.
- Fragen Sie Ihren Kollegen direkt nach weiteren Details. Bitten Sie ihn zur Not ausführlicher auszuholen und haken Sie freundlich nach.
- Denken Sie daran, Franzosen sind es nicht gewohnt, dass man alle Infos sofort auf dem Silbertablett präsentiert!



Sylvie Larivière
Coach franco-allemande
www.xpotential.fr



Das Management: Deutsche und Franzosen im Vergleich

Sie sind Deutscher und arbeiten als Manager in Frankreich? Dann ist Ihnen bestimmt aufgefallen, dass sowohl die Rolle des Managers als auch der Entscheidungsprozess im Nachbarland ganz anders als in Deutschland sind? Woran liegt das? Wie denken wir jeweils über die Hierarchie innerhalb des Unternehmens? Welche konkrete Rolle spielen der deutsche und der französische Manager? Was charakterisiert beide Managementstile? Dieser Beitrag wird Ihnen dabei helfen, beide Managementstile besser kennen-zulernen und Ihnen die französische Arbeitsmentalität verständlicher zu machen.

Wie bereits in den bisherigen Berichten erwähnt, unterscheiden wir Deutsche uns stark von unseren französischen Nachbarn:

- Wie sich das Schulsystem auf die Arbeitsmethoden auswirkt: Deutschland und Frankreich im Vergleich
- Vom Missverständnis zum Konflikt im deutsch-französischen Kontext: Wie wichtig die Kommunikation im Beruf ist

Dies gilt ebenfalls für das Management, das kulturell geprägt und von Land zu Land verschieden ist.

das Video sehen

Inwiefern unterscheiden sich beide Managementstile voneinander?

Der deutsche Managementstil: Kompromiss orientiert

Da der deutsche Manager viel Wert auf die Meinung und Ideen seiner Mitarbeiter legt, ist sein Führungsstil sehr durch seine Kompromissbereitschaft geprägt. Er möchte, dass die Entscheidungen vom Team getragen werden, deswegen bemüht er sich, Kompromisse innerhalb seines Teams zu finden.

Das Team respektiert seinen Manager für seine Kompetenz. Ein guter Manager ist eine Führungsperson, von der man sich etwas abschauen kann. Der Manager wiederum findet seine Anerkennung innerhalb seines Teams.

Eine Entscheidung wird getroffen im Sinne der Notwendigkeit bzw. mit Vernunft und wird vom gesamten Team getragen (Wir-Gefühl). Kurzum der deutsche Manager trägt die Verantwortung für sein Team, das er nicht enttäuschen möchte. Umso mehr setzt er sich dadurch unter Druck und darf sich keinen Fehler erlauben. Er übt Druck auf sein Team aus, indem er an das Wir-Gefühl und an ein (schlechtes) Gewissen appelliert. Seine Motivation wird durch materielle Vorteile gefördert.

Der französische Managementstil: vom Manager stark geprägt

Der französische Manager agiert eher individuell und lässt oft sein Team außen vor. Seine Kompromissbereitschaft ist gering, da er meist die Ziele seinem Team vorgibt. Dadurch lässt sich auch erklären, dass die Franzosen sich oft nicht trauen, Vorschläge oder Ideen einzubringen, da alles auf mehreren Hierarchieebenen entschieden werden muss.

Der französische Manager wird vor allem für seine Persönlichkeit respektiert und anerkannt. Er übt Druck eher durch Mahnungen aus. Er versucht sich, die Sympathie bei seinem Team einzuholen, um als Manager anerkannt zu sein. Seine Anerkennung schöpft er aus der Bewunderung seines Teams ihm gegenüber.

Er trifft seine Entscheidungen meist alleine (Ich-Gefühl) und setzt seinen Stolz ins Spiel. Seine Motivation wird eher durch emotionale Faktoren gefördert.

Wie läuft der Entscheidungsprozess ab?

Die Rolle des deutschen Managers: bestätigen, koordinieren und animieren

Der Entscheidungsprozess lässt sich, wie folgt beschreiben:

Bei einer Auseinandersetzung wird innerhalb des Teams beraten und zusammen ein Kompromiss gefunden. Dieser wird dann vom Manager getragen und von jedem Teammitglied respektiert und eingehalten. Der Manager regt die Diskussion innerhalb seines Teams an und versucht jedes Teammitglied mit einzubeziehen, damit die Entscheidung gemeinsam getroffen wird.

Die Rolle des französischen Managers: entscheiden, anpassen und motivieren

Da der französische Entscheidungsprozess stark vom Manager geprägt ist, ist somit der Handlungs- bzw. der Entscheidungsspielraum global schon vorgegeben, so dass das Team kaum am Entscheidungsprozess teilnehmen kann. Der Manager in Frankreich entscheidet vorab, wartet dann auf eventuelle Reaktionen seines Teams und versucht dieses für seine Entscheidung zu gewinnen.

Natürlich darf man diese Vorgehensweise nicht verallgemeinern. Diese Schlussfolgerungen gehen aus Studien und Erfahrungsberichten hervor.

Diese unterschiedlichen Verhaltensweisen lassen sich auf die Denkweise in Hinsicht auf Hierarchie zurückführen.

Wie denken Deutsche und Franzosen in Hinsicht auf Hierarchie?

Bei den Deutschen kann man eigentlich nicht wirklich von Hierarchie-Denken reden, da jeder, ob Manager oder Angestellter, als «nahbar» und «normal» gesehen wird. Man kann ohne Weiteres auf seinen Chef zugehen und mit ihm reden. Ziel ist es, harmonisch und gerecht miteinander umzugehen.

In Frankreich hingegen sieht es ganz anders aus. Wie schon bereits erwähnt, wird [das Hierarchie-Denken von klein auf in der Schule gefördert](#). Der Chef wird oft als unnahbar abgestempelt und als «anders» empfunden. In französischen Unternehmen herrscht oft Konkurrenzdenken was die Zusammenarbeit erschweren kann.

Lesen Sie demnächst folgenden Artikel zu diesem Thema: Deutsch-französische Besprechungen: Was man vermeiden sollte

In diesem Beitrag werden wir Ihnen einige Tipps mit auf den Weg geben, um einen besseren Verlauf Ihrer biculturellen Meetings zu ermöglichen.



Kommunizieren mit Franzosen: Wie man unnötige Fettnäpfchen vermeidet

Sie bitten einen französischen Kollegen Sie bezüglich einer Projektarbeit, die Sie demnächst Ihrem Vorgesetzten präsentieren werden, um seine Meinung. Nach Durchsicht ihrer Arbeit lobt er diese und bestätigt Ihnen, dass sie hervorragend ist und er kaum Verbesserungsvorschläge hat. Sie freuen sich über diesen Erfolg und präsentieren Ihre Arbeit dem Vorstand. Erstaunlicherweise ist die Präsentation eine Niederlage und man wirft Ihnen eine mangelhafte Ausarbeitung vor.

Sie verstehen nicht, dass Ihr französischer Kollege sie nicht gewarnt hat - kennt er doch die Materie hervorragend. Er hat die Mängel in jedem Fall sehen müssen, weshalb hat er Sie nicht gewarnt? Oder haben Sie vielleicht etwas falsch verstanden?

Die Gründe hierfür liegen in den unterschiedlichen Kommunikationsmodellen beider Kulturen.

In Deutschland ist die Kommunikation direkt

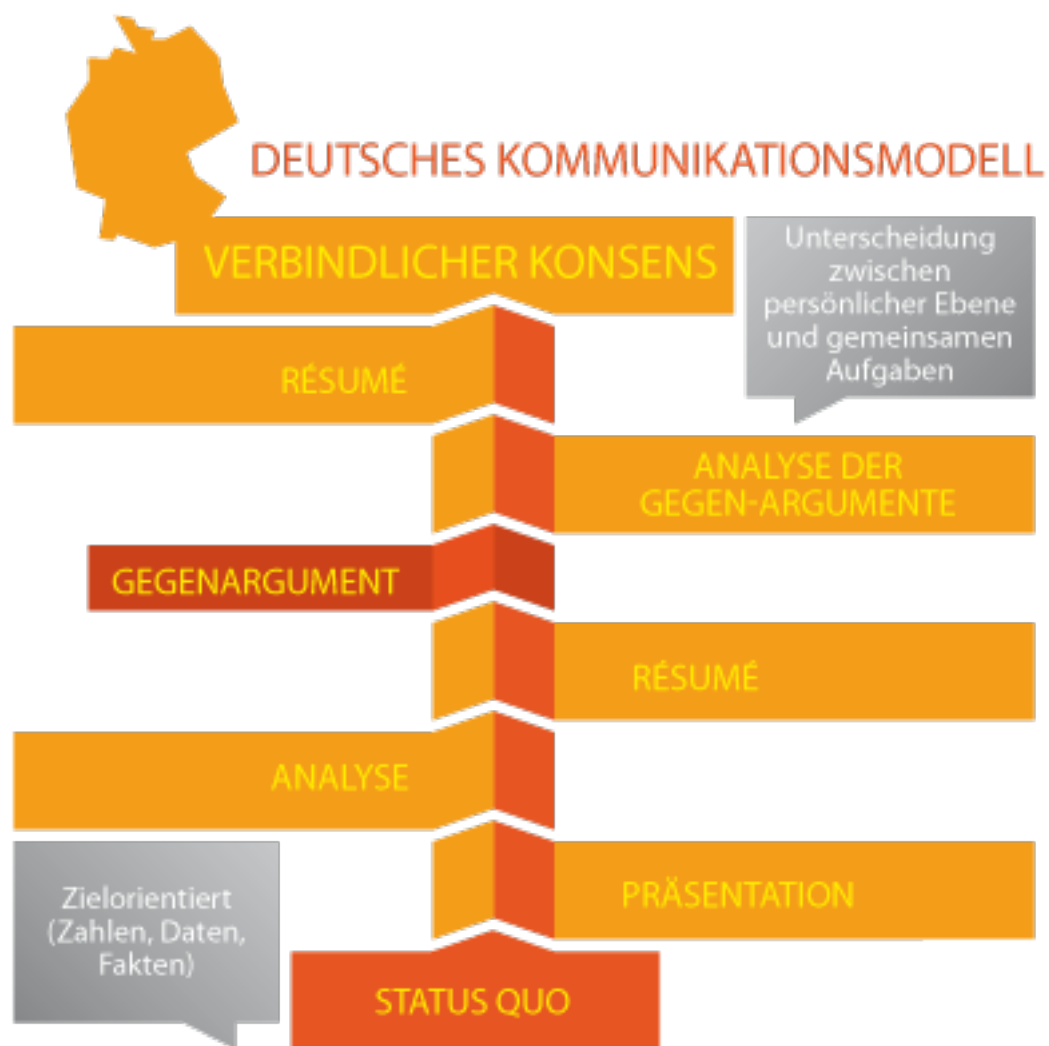
Deutschland gehört zu den sog. Low-Context Kulturen (E.T. Hall). Low-Context bedeutet, dass der Inhalt einer Kommunikation nahezu komplett in Worten formuliert wird. Es gibt nur sehr wenige Informationen zwischen den Zeilen, oder Informationen, die nicht klar und deutlich ausgedrückt werden. Diese direkte, auch explizite Kommunikation erlaubt den Deutschen unter anderem auch nicht nur Kritik zu äußern, sondern auch offen über Schwächen und Probleme zu diskutieren und diese zielführend zu beheben ohne persönlich zu verletzen. Im Gegenzug erwartet man weitgehend auch konstruktives, direktes und ehrliches Feedback und weiß dieses ebenfalls sehr zu schätzen.

Der Franzose hingegen kommuniziert nicht nur mit Worten

Der französische Kulturkreis hingegen gehört zu den sog. High-Context Kulturen (E.T.Hall) und kommuniziert mittels vielfältiger Kanäle, in denen Mimik und Gestik eine Rolle spielen, aber insbesondere auch die Beziehung zum Gesprächspartner. So verfügen Franzosen oft schon vor Austausch von Worten über einen gemeinsamen Hintergrund, wie z.B. ihre aktuelle berufliche oder private Situation, eine Beziehung (hierarchisch oder emotional), gemeinsame Erfahrungen, ein geteilter Bildungshintergrund...u.v.m.

Diese Hintergrundinformation, über die meist alle Gesprächspartner verfügen (der sog. Kontext), bildet die Basis der Kommunikation. Da im Idealfall alle Beteiligten der Kommunikation über die gleichen Hintergrundinformationen verfügen und ihre Beziehung zu einander genauestens kennen, entfällt die Notwendigkeit, diese Informationen explizit zu erwähnen, weshalb man den französischen Kommunikationsstil auch als implizite Kommunikation bezeichnet. Das tatsächlich Gesprochene baut auf dem gemeinsamen und vorausgesetzten Kontext auf und ist nur ein Teil der eigentlichen Kommunikation.

Für explizit kommunizierende Kulturen wie Deutschland bleibt somit ein großer Teil der zur Verfügung stehenden Information unausgesprochen und nicht zugänglich. Oder anders gesagt: man versteht irgendwie nur die Hälfte....



5 Tipps wie Sie als Deutscher in Frankreich unnötige Fettnäpfchen vermeiden

01- Hören Sie stets genau zu, seien Sie aufmerksam und geduldig. Oftmals stehen wesentliche Informationen zwischen den Zeilen und können bei genauerer Beobachtung und ein wenig Erfahrung entdeckt werden.

02- Versuchen Sie Hintergrundinformationen über Ihre Gesprächspartner zu bekommen. Fragen Sie entweder danach oder versuchen Sie Informationen über Netzwerke zu generieren.

03- Wenn Sie Zweifel daran haben, ob Sie den vollen Informationsgehalt erfasst haben, fragen Sie nach. Ein Ja ist manchmal doch ein Nein und entpuppt sich vielleicht erst durch mehrfaches nachhaken als solches.

04- Versuchen Sie eine vertrauensvolle Beziehung zu Ihren Gesprächspartnern aufzubauen. Dies erleichtert Ihnen den Zugang zu Informationen und bereitet den Weg für zukünftigen Austausch.

05- Um Ungesagtes leichter zu interpretieren stellen Sie sich stets die Frage der 8 W: WER sagt WAS WIE WANN zu WEM, unter WELCHEN Bedingungen, WAS ist die Vorgeschichte, WAS passiert danach?



Als Spezialistin für deutsch-französische Auslandsentsendungen bietet Constance Grunewald-Petschke ihren Kunden ein umfangreiches Leistungsspektrum. Ihre Agentur ABROAD unterstützt insbesondere Familien bei ihrer Ankunft in Deutschland mit maßgeschneiderten Service-Paketen aus Relocation-Service, Interkultureller Sensibilisierung und erlebnisorientierten Sprachtrainings. Persönlich - kompetent - aufmerksam. Für weitere Informationen besuchen Sie: www.xpat-abroad.com



Sylvie Larivière

Coach franco-allemande

www.xpotentiel.fr



Vom Missverständnis zum Konflikt im deutsch-französischen Kontext: Wie wichtig die Kommunikation im Beruf ist

Sie fühlen sich oft bedrückt, ja sogar frustriert, wenn Ihr französischer Kollege mit Ihnen redet? Sie fragen sich, warum sich Ihr französischer Kollege aufregt, wenn Sie mit ihm reden? Was machen Sie falsch? Was macht er falsch? Woran liegt das?

Jede Kultur hat ein spezifisches Kommunikationsverhalten. Oft wird dieser Aspekt unterschätzt und führt unnötig zu Missverständnissen. In diesem Artikel werden der deutsche und französische Kommunikationsstil miteinander verglichen, damit sich die deutsch-französische Zusammenarbeit leichter realisieren lässt.

Das video sehen

Wir Deutsche kommen oft mit dem impliziten Sprachstil der Franzosen nicht zurecht. Der französische Kommunikationsstil ist oft irreführend für uns Deutsche, sogar frustrierend, da wir das Gefühl haben, die Franzosen teilen einem nicht alle notwendigen Informationen mit. Das stimmt aber nicht.

Die Franzosen sind es gewohnt, dass ihre Gesprächspartner die Informationen aus dem Zusammenhang ableiten und richtig interpretieren. Unser eher direktes und explizites Sprachverhalten wird daher von den Franzosen leider oft falsch aufgenommen und falsch interpretiert. Sie bemühen sich, alle Informationen so gut und genau wie möglich ihren französischen Mitarbeitern darzustellen, um sicher zu gehen, dass sie sie auch richtig verstanden haben.

Unser Sprachstil wirkt sich allerdings «negativ» auf die Franzosen auf, da diese nicht gewohnt sind alle Informationen auf einem Tablett serviert zu bekommen. Sie fühlen sich genervt, und haben den Eindruck, dass man sie für «blöd» hält.

Dadurch kommt es zu Missverständnissen und falschen Interpretationen. Sie erschweren die Arbeit, da keine Vertrauensbasis zwischen den Menschen entstehen kann.

Fokus auf den wesentlichen Unterschied: «Deutsche - explizit» & «Franzosen - implizit»

Wie bereits erwähnt, drücken sich die Deutschen sehr explizit aus und teilen ihren Gesprächspartnern oft bis ins kleinste Detail alle Informationen mit, damit auch ihre Nachricht klar und deutlich von allen verstanden wird. Dieses eher direkte Sprachverhalten wirkt sich wie folgt auf die Franzosen aus: diese fühlen sich oft genervt, da für sie viele Informationen unnötig sind.

Franzosen hingegen, haben einen eher impliziten Kommunikationsstil. Dies bedeutet, dass man als Gesprächspartner sehr auf den Kontext achten muss, um die Informationen gut zu verstehen und zu interpretieren. Die Mitteilung hängt stets vom Zusammenhang ab, den man als Gesprächspartner gut kennen sollte. Der französische Kommunikationsstil ist oft irreführend für uns Deutsche, sogar frustrierend, da man das Gefühl hat, die Franzosen teilen einem nicht alle Informationen mit.

Beispiele für die non-verbale & verbale Kommunikation

Der eher explizite Kommunikationsstil der Deutschen

Der eher implizite Kommunikationsstil der Franzosen

Das Sprachverhalten

Die Deutschen lassen ihren Gesprächspartner meist ausreden und warten, bis er alles gesagt hat, bevor er antwortet. Dadurch zeigt man, dass man den anderen respektiert und auf alle Informationen wartet, um die Mitteilung richtig zu verstehen.

Die Franzosen hingegen fallen ihrem Gesprächspartner oft ins Wort. Dies ist kulturell bedingt. Dies kann leider den Deutschen nerven und wird oft falsch interpretiert («er respektiert mich nicht», «er interessiert sich nicht für mich», etc.).

Faux-amis

Konkurs = Pleite gehen

≠ concours = Wettbewerb

Die Begrüßung unter Kollegen

Das «deutsche Hände schütteln»

≠ das «französische Küsschen» => das «Hände schütteln» bedeutet Distanz, bzw. Hierarchie.

Zeichen der Anerkennung und des gegenseitigen Respekts

das «französische Küsschen» wirkt zu vertraut vor allem in der Berufswelt. In Deutschland ist das Sprachverhalten eher formell. Man begrüßt seine Kollegen oft mit «Guten Tag Herr Müller! Hallo Frau Schmidt!

≠ In Frankreich spricht man seine Kollegen entweder mit «Bonjour Monsieur, bonjour Madame» an oder mit dem Vornamen.

Die Gestik

Die Deutschen drücken sich weniger mit dem Körper aus. Ihre non-verbale Kommunikation ist eher schwach.

Viele Franzosen haben oft einen sehr ausgeprägten non- verbalen Kommunikationsstil. Sie reden gerne mit «Händen und Füßen». Dies wirkt auf uns Deutsche meist komisch, lustig und unprofessionell.

Natürlich darf man nicht jeden Deutschen und Franzosen so einordnen. Es handelt sich wie immer um Tendenzen, die man oft feststellt, aber nicht verallgemeinern darf.

Tipps zur Verbesserung des Sprachverhaltens mit Franzosen

Sie arbeiten mit Franzosen zusammen und haben dieses Verhalten festgestellt? Sie fragen sich, wie Sie Ihr Sprachverhalten verbessern können? Hier einige Tipps:

01- Fragen Sie ihren französischen Kollegen einfach nach mehr Einzelheiten.

02- Wiederholen Sie was er Ihnen soeben gesagt hat, um sicher zu gehen, dass sie ihn richtig verstanden haben.

03- Kommen Sie direkt auf den Punkt und geben Sie Ihrem französischen Kollegen nur die wichtigsten Informationen.

04- Achten Sie stets auf den Zusammenhang und auf den Kontext!

05- Denken Sie daran: die Franzosen sind es nicht gewöhnt, dass man ihnen alle Infos auf einem Tablett serviert. Sie werden sehen, es funktioniert!

Ingenieure in Frankreich



www.connexion-emploi.com