



News

Zwischen Deutschland und Frankreich

17. August 2026

Beobachtungen aus der Praxis von Sandrine Boutez

Der Fachkräftemangel beginnt manchmal im eigenen Unternehmen.

Wenn eine Position über längere Zeit nicht besetzt werden kann, fällt meistens sehr schnell ein Satz: „Der Markt ist leer.“

Natürlich hat sich der Arbeitsmarkt verändert. Gute Kandidatinnen und Kandidaten haben Auswahl. Bestimmte Qualifikationen sind schwer zu finden, und gerade bei internationalen Positionen kommen Sprache, Mobilität und kulturelle Erfahrung als zusätzliche Anforderungen hinzu.

Trotzdem schaue ich bei solchen Suchen nicht nur auf den Kandidatenmarkt, ich schaue zuerst auf das Unternehmen.

Denn in den vergangenen Jahren habe ich immer wieder erlebt, dass eine Position offiziell dringend besetzt werden soll, intern aber noch viele Fragen offen sind.

Die Rolle ist nicht klar abgegrenzt.

Deutschland und Frankreich haben unterschiedliche Erwartungen an die zukünftige Person.

Die Berichtslinie ist nicht eindeutig.

Das Gehalt passt nicht zur Verantwortung.

Oder der Auswahlprozess dauert so lange, dass gute Kandidatinnen und Kandidaten längst eine andere Entscheidung getroffen haben.

Nach außen heißt es trotzdem: „Wir finden niemanden.“

Besonders deutlich wird das bei deutsch-französischen Positionen.

Gesucht wird häufig eine Person, die beide Sprachen perfekt spricht, beide Kulturen versteht, operativ stark ist, strategisch denkt, Teams führen kann, den Markt kennt und sofort über ein belastbares Netzwerk verfügt.

Gleichzeitig soll sie möglichst genau in eine bereits bestehende Struktur passen.

Diese Person gibt es möglicherweise.

Aber sie wird sehr genau prüfen, ob auch das Unternehmen zu ihr passt.

Ich erlebe immer wieder, dass Unternehmen im Auswahlprozess sehr ausführlich darüber sprechen, was sie erwarten. Weniger klar ist manchmal, was die Person tatsächlich gestalten darf. Welche Entscheidungen kann sie selbst treffen? Hat sie Rückhalt auf beiden Seiten?

Was passiert, wenn deutsche und französische Interessen auseinandergehen?

Wird sie wirklich als verbindende Führungskraft gewollt oder soll sie hauptsächlich Spannungen abfangen, die intern bisher nicht gelöst wurden?

Erfahrene Kandidatinnen und Kandidaten spüren diesen Unterschied sehr schnell.



Personalberatung &
Personalentwicklung

**CBC-Communication &
Business Consulting GmbH**
Halbergstraße 4
66121 Saarbrücken

+352 (0)691 475 106
www.cbc-partner.com



Sie hören nicht nur auf die Stellenbeschreibung. Sie beobachten, wie Gespräche geführt werden, wie Entscheidungen fallen und ob die beteiligten Führungskräfte ein gemeinsames Bild der Position haben.

Deshalb ist nicht jede erfolglose Suche automatisch ein Beweis für den Fachkräftemangel. Manchmal zeigt sie, dass das Unternehmen selbst noch nicht entschieden hat, wen es wirklich braucht und welchen Raum es dieser Person geben will.

Bevor eine weitere Suchrunde beginnt, lohnt sich deshalb eine ehrliche Frage:

Ist die richtige Person wirklich nicht auf dem Markt oder ist unsere Position noch nicht klar genug, um für die richtige Person attraktiv zu sein?

Benötigen Sie Unterstützung? Unsere deutsch-französischen Experten beraten Sie gerne. Kontaktieren Sie uns.

Stand der Bearbeitung: August 2026

**Ihr deutschsprachiger
Ansprechpartner:**



Sandrine Boutez
Geschäftsführerin

boutez@ffu.eu
+49 (0)176 64 93 05 56



Personalberatung &
Personalentwicklung

**CBC-Communication &
Business Consulting GmbH**
Halbergstraße 4
66121 Saarbrücken

+352 (0)691 475 106
www.cbc-partner.com