

Osteuropa: Fachkräfte im Fokus

Ukraine-Krieg, Taiwan-Krise, Corona-Lockdowns in China – viele international aufgestellte Firmen interessieren sich nun für „Nearshoring“, indem sie in der Nähe ihres Heimatmarkts einkaufen und produzieren. Länder wie Polen, Tschechien, Ungarn und Rumänien rücken damit in den Fokus.

In den meisten osteuropäischen Ländern herrscht Vollbeschäftigung. In Rumänien etwa liegt die Arbeitslosigkeit knapp über 5 Prozent, in Polen leicht darunter. In der Region tätige Unternehmen tun sich oft schwer, passendes Personal zu finden.

Der Arbeitskräftemangel ist heute eines der prägenden Kennzeichen des polnischen Arbeitsmarkts. Zur hohen Nachfrage kommt die Massenauswanderung gerade jüngerer Menschen nach dem EU-Beitritt sowie geringe Geburtenraten in den 1990er und frühen 2000er Jahren. Besonders betroffen ist das verarbeitende Gewerbe, gerade der Maschinenbau. Aber auch im Baubereich, der IT-Branche und bei Logistikunternehmen ist der Personalbedarf hoch.

Lohnniveau versus Verfügbarkeit

Während in Ungarn die Gehälter steigen, bei gleichzeitiger Verknappung des Arbeitskräfteangebots, ist die Situation in Bulgarien zweischneidig. Das Land hat ein im EU-Vergleich niedriges Lohnniveau. Einkommen werden nur gering besteuert, und auch die Lohnnebenkosten sind moderat. Damit ist Bulgarien zunächst einmal ein attraktiver Standort auch für arbeitsintensive Fertigungsprozesse.

Die Kehrseite ist der Mangel an qualifiziertem, aber auch an unqualifiziertem Personal. Viele Arbeitnehmer zieht es in Länder wie Deutschland, Frankreich oder Österreich, wo sie ein Vielfaches der in Bulgarien üblichen Gehälter verdienen können.

Die Rekrutierung von Fach- und Führungskräften ist in einem solchen Umfeld eine anspruchsvolle Aufgabe. Stellenausschreibungen haben kaum Erfolgsaussichten, notwendig ist die gezielte Identifikation und Ansprache von potenziellen Kandidaten. Erschwerend kommt hinzu, dass die Mobilität in Ländern wie Tschechien oder Ungarn gering ist, ebenso wie die Bereitschaft, über längere Distanzen zu pendeln.

Arbeitskräfte als Standortfaktor

Wir empfehlen, dass Unternehmen bei der Standortwahl nicht nur

das Lohnniveau in einem bestimmten Land in Betracht ziehen, sondern auch die tatsächliche Verfügbarkeit von Arbeitskräften vor Ort. Entscheidend ist der Austausch mit einer Personalberatung oder vor Ort tätigen Firmen.

Unternehmen, die neu nach Ostmitteleuropa gehen oder einen Wechsel in ihrem bestehenden Management vornehmen müssen, sollten der sorgfältigen Suche und Evaluierung neuer Mitarbeiter hohe Priorität einräumen. Die Besetzung der Führungspositionen mit den richtigen Kandidaten ist der wichtigste Faktor für den Unternehmenserfolg.



Gut zu wissen

- Mit international zunehmenden politischen Risiken steigt die Attraktivität Osteuropas gegenüber Ländern wie China
- Die Arbeitslosenquote der Eurozone lag im Mai 2022 laut Eurostat bei 6,6 %, in Polen und Tschechien bei 2,7 und 2,5 %
- Der durchschnittliche Bruttostundenlohn beträgt aktuell in Deutschland 29 Euro, in Tschechien 11,30 Euro und in Rumänien 4,20 Euro

Christian Tegethoff
Geschäftsführer
CT Executive Search LLC
BVMW-Mitglied

www.ct-executive.com

