

EXECUTIVE SEARCH



Fokus auf Polen: HR- & Executive-
Search-Trends



20 März 2023

EXPERTEN FÜR BESETZUNGEN IN OSTEUROPA UND DEN EMERGING MARKETS

CT Executive Search ist eine Personalberatung mit Schwerpunkt auf Besetzungen in Osteuropa und den Emerging Markets. Unsere Kompetenz ist es, Führungspositionen in Osteuropa, Russland/GUS, Afrika, dem Mittleren Osten und Asien effektiv zu besetzen.

Wir sind Experten in der Abwicklung grenzüberschreitender Suchprozesse und kennen die Eigenschaften, die Kandidaten für die erfolgreiche Arbeit in internationalen Unternehmen benötigen. Dazu greifen wir auf ein weit verzweigtes internationales Beratungs- und Research-Netzwerk zurück.



HR-MARKT POLEN: GRUNDLEGENDES & AKTUELLES

Charakteristika & Trends

- **Fachkräftemangel** (Facharbeiter/Spezialisten) ist eines der größten Investitionshemmnisse
- Aktuelle **ukrainische Zuwanderung** dämpft Problem kaum / Weggang der Männer trifft Bau, Logistik u.a.
- **Anwerbeprogramme** zur Bekämpfung des Fachkräftemangels (z.B. Poland Business Harbour: IT-Spezialisten aus Osteuropa)
- **Vergütungsniveau:** im MOE-Vergleich moderat, aber steigend. Regionale Unterschiede (Warschau mit 130% des polnischen Durchschnittsniveaus)
- **Mobilität** der Arbeitskräfte eher gering

Charakteristika & Trends

- **Lohnnebenkosten** machen 18,4% der Gesamtlohnkosten aus (EU-Mittel: 24,5%)
- **Einkommensteuer:** 18% auf erste 85k ZL, dann 32% auf überschüssige Beträge
- Dank moderater **Kündigungsfristen** (1-3 Monate) relativ flexibler Arbeitsmarkt
- **Deutsche Unternehmen** als Arbeitgeber beliebt (internationale Arbeitgeber zahlen ihren Geschäftsführern doppelt so viel wie polnische)
- Hohe **Inflation** setzt Arbeitnehmer und Arbeitgeber unter Stress

Arbeitsmarktzahlen	
Bevölkerung (Mln.)	38
Erwerbspersonen (Mln.)	25,2
Arbeitslosenquote	2,8%
Universitätsabschluss	29%

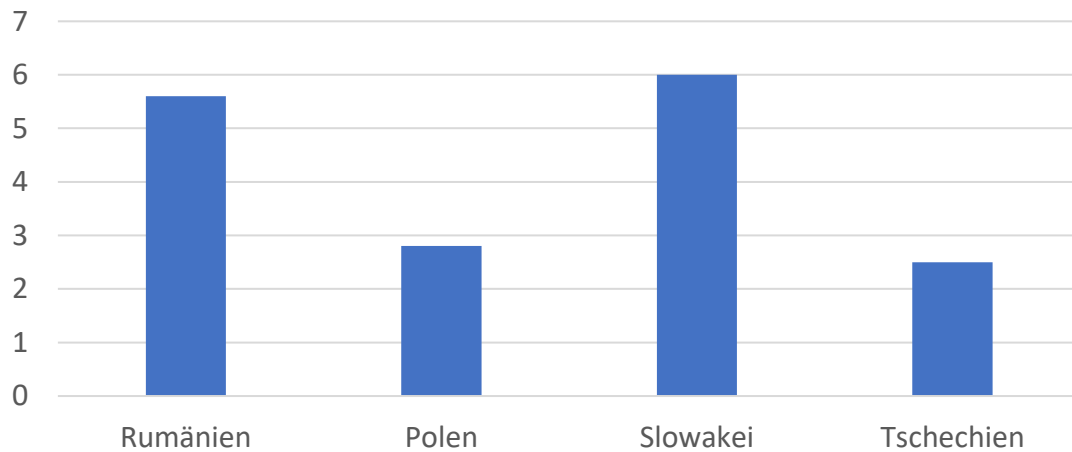
HR-KENNZAHLEN



Vollbeschäftigung:

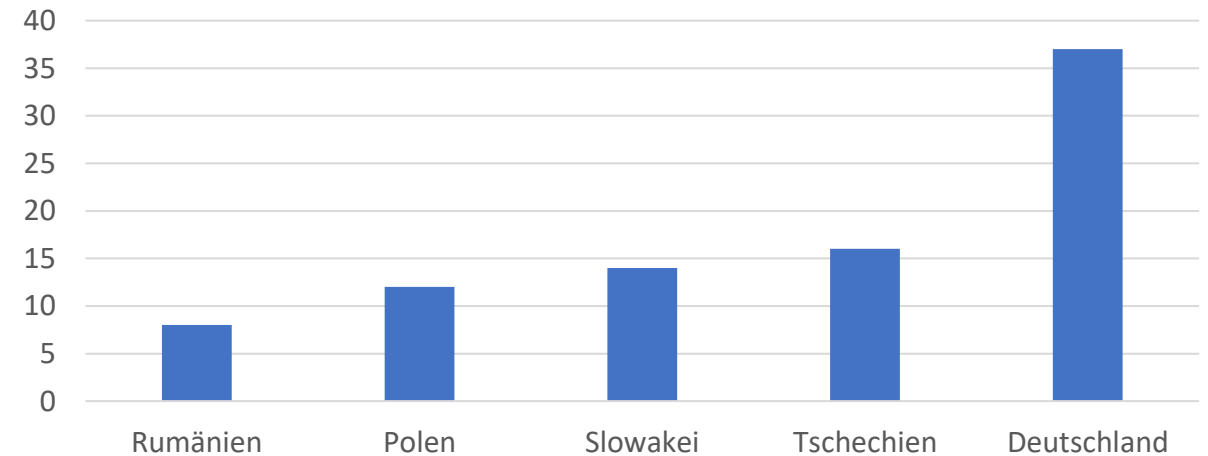
Polen hat die zweitniedrigste Arbeitslosenquote in der EU

Arbeitslosigkeit (% , Stand: 01/2023, nach Destatis)



Wettbewerbsfähige Arbeitskosten

Arbeitskosten/Stunde (Euro, Stand: 05/2022)



RUSSISCHE INVASION/ UKRAINER IN POLEN

Regelungen für Flüchtlinge

- Die polnische Regierung hat neue Einwanderungsregeln für ukrainische Bürger eingeführt, die wegen der russischen Invasion aus ihrem Land fliehen. Ukrainer können bis zum 24. August 2023 in Polen bleiben.
- Ukrainische Staatsbürger können in dieser Zeit die polnisch-ukrainische Grenze überschreiten, dürfen Polen jedoch nicht länger als einen Monat verlassen, um ein Bleiberecht in Polen zu wahren.
- Ukrainische Staatsbürger, die ihren Aufenthalt in Polen über den 24. August 2023 hinaus verlängern möchten, können einen Antrag auf eine dreijährige befristete Aufenthaltserlaubnis stellen.

Aufnahme

- Ukrainische Staatsbürger, die die Grenze am 24. Februar oder später überschritten haben, haben das Recht, während der Dauer ihres rechtmäßigen Aufenthalts in Polen zu arbeiten. Sie können auch nationale Identitätsnummern (PESEL) beantragen. Ukrainische Staatsbürger mit einer PESEL-Nummer haben das Recht, ein Unternehmen unter den gleichen Bedingungen wie polnische Staatsbürger zu gründen.
- Regierung und Bevölkerung unterstützen die Ukraine politisch und auch durch die sehr bereitwillige Aufnahme der ukrainischen Kriegsflüchtlinge

Ukrainer in Polen	
Zahl der Ukrainer im Januar 2021 (Mln.)	Ca. 1,3
Ukrainische Flüchtlinge seit 24.02.2022 (Mln.)	Ca. 2,4

EXPAT ODER LOKALER MANAGER?

Lokale Führungskraft

- Kennt die lokalen kulturellen und rechtlichen Verhältnisse
- Ist mit Kundenbedürfnissen vertraut
- Compliance-Verständnis?
- Brückenfunktion möglich?
- Kostenvorteil gegenüber Expatriate

Expatriate

- Kann internationale “best practices” ins Land bringen
- Relativ teuer (“Expatriatepakete”)
- Meist keine Dauerlösung
- Ggf. mit lokalen Verhältnissen nicht vertraut

Kann Option sein, wenn:

- A) Es ein lokales Managementteam gibt
- B) Ein Know-How-Transfer erfolgen soll
- C) Je technischer eine Rolle, desto eher ist ein Expatriate geeignet
- D) Die Brückenfunktion entscheidend ist
- E) Es keine lokalen Kandidaten gibt.



EXECUTIVE SEARCH IN POLEN: DIE KÖNIGSDISZIPLIN

Was für Kandidaten werden von deutschen Firmen gesucht?

- Warschau: Country Manager, Vertriebs- und Verwaltungsleiter
- Industriestandorte (Baustoffe, Automobilbau, Maschinenbau etc.): produktionsnahe Führungskräfte
- Kandidaten müssen langjährige Erfahrung in internationalen Unternehmen mitbringen
- Geschäftsführer müssen Brückenfunktion zwischen lokalem Markt und internationaler Unternehmensstruktur wahrnehmen

Wie werden die richtigen Führungskräfte gefunden?

- Keine Stellenausschreibung, sondern gezielte Identifikation im Markt;
- Anforderungsprofil nicht zu eng ziehen!
- Position attraktiv gestalten (Vergütung&Benefits/langfristige Perspektiven
- Direktansprache ("Headhunting");
- Suche zunächst in Zielregion, ggf. überregional/international.

Praxisbeispiel: Vertriebsleiter/IT/Warschau

	Anzahl
Angesprochene Kandidaten	207
Interessiert	37
Interviewt/Shorlist	4



EXECUTIVE SEARCH



Danke für die Aufmerksamkeit!

Christian Tegethoff

CT Executive Search GmbH

Oranienburger Str. 22 / 10178 Berlin

Tel: +49 30 2408 3401

christian.tegethoff@ct-executive.com