

Führungskräfte­mangel in Osteuropa

Auch in Osteuropa erholt sich die Wirtschaft nach dem Corona-Schock. Deutsche Unternehmen in Polen, Tschechien, Ungarn und der Slowakei produzieren mit Volldampf – damit sind Fach- und Führungskräfte wieder äußerst gefragt. Entsprechend angespannt sind die Arbeitsmärkte der Region.



V ielerorts in Osteuropa herrscht Vollbeschäftigung. In Rumänien etwa hat die Arbeitslosigkeit auch während des Lockdowns im letzten Jahr nie mehr als fünf Prozent betragen. Die meisten Regierungen Ostmitteleuropas haben – etwa mit Kurzarbeitsprogrammen – dazu beigetragen, dass Unternehmen ihre Belegschaften halten konnten.

Die Rekrutierung von Geschäftsführern, Werksleitern und anderen Leitungspositionen ist in einem solchen Umfeld eine anspruchsvolle Aufgabe. Stellenausschreibungen haben angesichts des leergefegten Arbeitsmarkts kaum Erfolgsaussichten. Notwendig ist die gezielte Identifikation und Ansprache von potenziellen Kandidaten.

Die Direktsuche erfordert neben einer guten Datenbank erheblichen Rechercheaufwand – je entlegener der Standort des Unternehmens, desto größer ist das Risiko von Absagen. Die Mobilität in Ländern wie Tschechien oder Ungarn ist gering, ebenso wie die Bereitschaft, über längere Distanzen zu pendeln. Qualifizierte Führungskräfte bekommen viele Angebote. Eine seriöse Ansprache ist entscheidend.

Expat-Modell rückläufig

Das klassische Expatriate-Modell mit Entsendungen aus dem Mutterhaus ist in Osteuropa stark rückläufig. Deutsche Unternehmen setzen fast ausschließlich auf lokales Management. Wenn Deutsche oder andere Westeuropäer zum Einsatz kommen, dann für zeitlich begrenzte, genau definierte Missionen – etwa im Rahmen von Werksgründungen oder -erweiterungen.

Es gibt allerdings in Städten wie Prag, Budapest oder Riga westeuropäische Communities mit Spezialisten, die vor Ort für internationale Unternehmen arbeiten. Diese lokalen Expats sind oft auf Grundlage lokaler Arbeitsverträge tätig und verdienen manchmal kaum mehr als ihre inländischen Kollegen. Vor allem im produktionsnahen Kontext können sie durchaus eine Alternative sein, weniger in vertriebsnahen Bereichen.

Verfügbarkeit als Standortfaktor

Unternehmen sollten bei der Standortwahl nicht nur das Lohnniveau in einem bestimmten Land in Betracht ziehen, sondern auch die tatsächliche Verfügbarkeit von Arbeitskräften vor Ort. Die Statistik kann hier nur erste Anhaltspunkte geben, entscheidend ist der Austausch mit einer Personalberatung oder vor Ort tätigen Unternehmen.

Angesichts dieser Herausforderungen sollten Unternehmen eine langfristige Personalplanung betreiben und Vorsorge für den Fall des Weggangs wichtiger Mitarbeiter treffen. 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.



Gut zu wissen

- Osteuropäische Arbeitsmärkte sind äußerst angespannt
- Die Arbeitslosigkeit stieg in Rumänien während des Lockdowns nie über 5 Prozent
- Lokale Expats sind eine günstige Alternative zur klassischen Entsendung

Christian Tegethoff

Geschäftsführer CT Executive Search LLC
BMW-Mitglied

www.ct-executive.com

