

## EXECUTIVE SEARCH



Fokus auf Tschechien & Slowakei:  
HR- & Executive-Search-Trends

19. April 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, 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 TSCHECHIEN: GRUNDLEGENDES & AKTUELLES

## Charakteristika & Trends

- **Arbeitskräftemangel** (Geringqualifizierte/ Facharbeiter/Spezialisten) ist eines der größten Investitionshemmnisse
- Aktuelle **ukrainische Zuwanderung** (500.000 Einreisen registriert, 100.000 in Arbeit) dämpft Problem kaum / Weggang der Männer trifft Bau, Logistik u.a.
- 795.000 **ausländische Arbeitnehmer** im Herbst 2022 gemeldet, doppelt so viele wie 2016, Mehrheit aus der Slowakei und der Ukraine
- **Anwerbung von Ausländern** streng reglementiert: Bewerbung um Aufnahme in Anwerbeprogramm, Jahresquoten sind nicht ausreichend
- Ausnahme: keine Begrenzung bei **Hochqualifizierten** (ISCO-Klassifikation 1-3)

## Charakteristika & Trends

- **Mobilität** der Arbeitskräfte sehr gering
- **Einkommensteuer:** progressiv, mit Sätzen zwischen 15% und 32%. Arbeitgeberseitige **Sozialbeiträge** i.H.v. 33,8%
- Dank moderater **Kündigungsfristen** (normalerweise 2 Monate) relativ flexibler Arbeitsmarkt
- **Deutsche Unternehmen** als Arbeitgeber beliebt
- Hohe **Inflation** setzt Arbeitnehmer und Arbeitgeber unter Stress

Arbeitsmarktzahlen	
Bevölkerung (Mln.)	10,5
Erwerbspersonen (Mln.)	5,3
Arbeitslosenquote	2,4%
Universitätsabschluss	20,6%

# HR-MARKT SLOWAKEI: GRUNDLEGENDES & AKTUELLES

## Charakteristika & Trends

- Regional unterschiedliche **Arbeitslosigkeit**, die nach Osten hin zunimmt (Banská Bystrica und Prešov 10%, Košice 9 %). Am niedrigsten in Bratislava (2,1%)
- Problem **Abwanderung**: 124.000 Slowaken arbeiten im Ausland (v.a. Tschechien, Deutschland)
- Gleichzeitig werden Arbeitskräfte von außerhalb der EU **angeworben**, das Verfahren ist jüngst vereinfacht worden (v.a. Serben, Georgier zzgl. zur Migration aus der Ukraine)

## Charakteristika & Trends

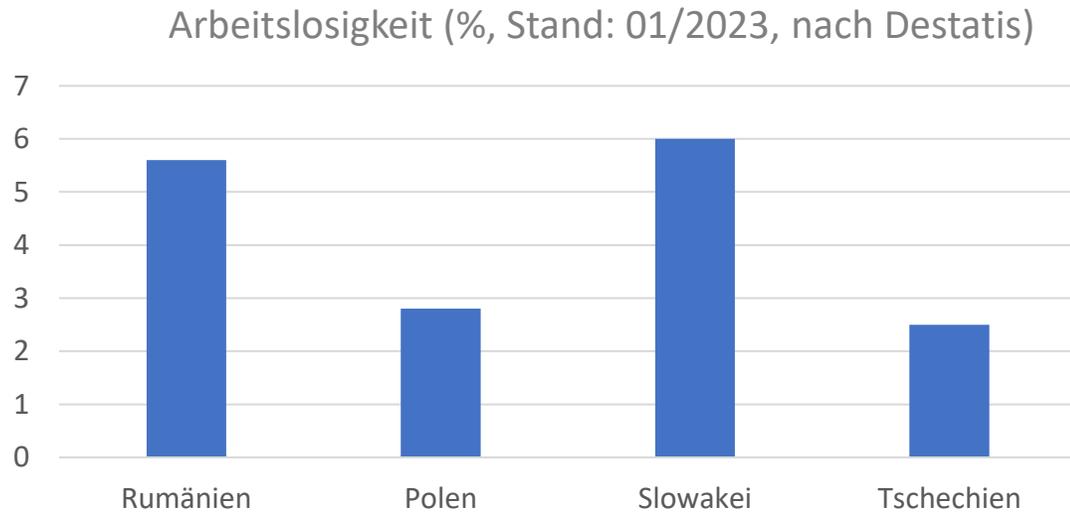
- **Einkommensteuer**: progressiv, mit Sätzen zwischen 19 und 35%. Arbeitgeberseitige Lohnnebenkosten i.H.v. 34,4%
- Dank moderater **Kündigungsfristen** (höchstens 2 Monate) relativ flexibler Arbeitsmarkt
- **Inflation** mit 12,7% in 2022 geringer als in Tschechien

Arbeitsmarktzahlen	
Bevölkerung (Mln.)	5,4
Erwerbspersonen (Mln.)	2,8
Arbeitslosenquote	6,1%
Universitätsabschluss	23,5%

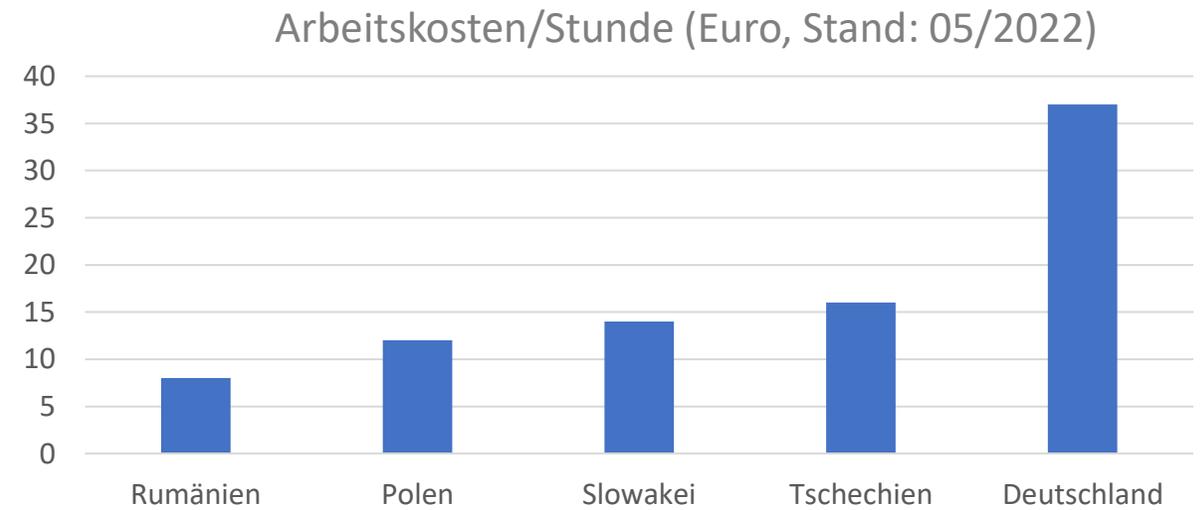
# HR-KENNZAHLEN IM VERGLEICH



## Niedrigste Arbeitslosigkeit in Tschechien



## Wettbewerbsfähige Arbeitskosten

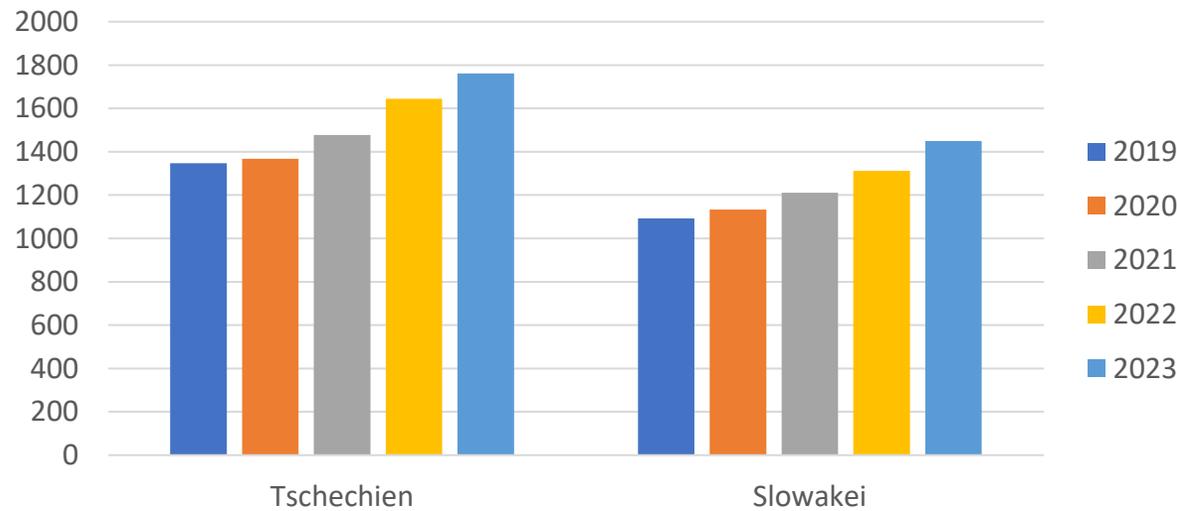


# HR-KENNZAHLEN



## Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne

Bruttomonatslöhne (nach GTAI)



Reale Veränderung (% , nach GTAI)



## 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 TSCHECHIEN: HARTES BROT

## Was für Kandidaten werden von deutschen Firmen gesucht?

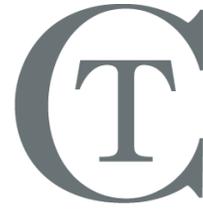
- Prag/Bratislava: Country Manager, Vertriebs- und Verwaltungsleiter
- Industriestandorte (Baustoffe, Automobilbau, Maschinenbau etc.): produktionsnahe Führungskräfte
- Kandidaten müssen langjährige Erfahrung in internationalen Unternehmen mitbringen
- Geschäftsführer müssen Brückenfunktion zwischen 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: Werksleiter, Děčín

	Anzahl
<b>Angesprochene Kandidaten</b>	54
<b>Interessiert</b>	8
<b>Interviewt/Shortlist</b>	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](mailto:christian.tegethoff@ct-executive.com)