

Wechselbereitschaft erreicht Tiefpunkt: Finanzkrise macht Führungspersonal in Osteuropa rar

FRANKFURT (Dow Jones)--Zunehmender Fachkräftemangel in Mittel- und Osteuropa - das ist eine bekannte Schlagzeile der vergangenen Jahre. Doch wie wirkt sich die globale Finanzkrise auf die Personalsuche bei hochqualifiziertem Spezialisten und Führungskräften aus?

Glaubt man einer Studie der Personal- und Managementberatung Hill International, sorgt die globale Finanzkrise derzeit für deutliche Entspannung am Arbeitsmarkt, da zum einen gut ausgebildetes Spezialisten und Manager aus dem westlichen Ausland in ihre Heimatländer zurückkehren und zum anderen zahlreiche Unternehmen in der Region Personal mit der notwendigen Berufserfahrung freisetzen würden. Anders sieht dies bei Spitzenkräften für die höheren Managementebenen aus, glaubt der in Prag ansässige Headhunter Robert Scherl, dessen Kapital die erfolgreiche Vermittlung kluger Köpfe in der Region ist. „Viele deutsche und ausländische Unternehmen unterschätzen gerade in der jetzigen Situation das Personalproblem, besonders wenn es sich um hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte handelt“, so Scherl.

Hier würden zunehmend Kandidaten gesucht, deren Vita vor allem langjährige Erfahrung im Bereich Vertrieb und Verkauf hergebe. 80% der von uns vermittelten Mitarbeiter kommt aus dem Bereich Sales. „Die Firmen suchen heute keinen Typ Verwalter mehr“.

Zwar gebe es derzeit bei zahlreichen Unternehmen Massentlassungen und deutliche Personalausdünnungsprozesse, betroffen sei davon aber vor allem leicht austauschbares Personal, was damit breit auf dem Markt verfügbar werde.

„In der jetzigen Situation setzten Unternehmen alles daran, ihre Spitzenkräfte an das Unternehmen zu binden und die Finanzkrise mit den Top-Kräften zu überwindern“, sagte Scherl. Seit elf Jahren hat sich Scherl mit seinem Unternehmen Scherl & Partner in Prag auf die Vermittlung von Führungspersonal an internationale Unternehmen

für deren Osteuropageschäft spezialisiert. Wichtigster Markt ist dabei derzeit Russland, auf den rund 70% des Geschäfts von Scherl entfällt.

Während viele Unternehmen in im Zuge ihrer Expansion der vergangenen Jahre ihr Personal ausgeweitet hätten, gehe es in Zeiten der Krise bei der Personalrekrutierung eher um den Austausch von Mitarbeitern durch bessere Kräfte. Diese auf dem Markt auszumachen, werde in der jetzigen Situation zunehmend zu einem Problem. Hinzu komme eine große Verunsicherung bei den abzuwerbenden Kandidaten.

Große Verunsicherung bei Wechselkandidaten

„Die Wechselbereitschaft ist in Tschechien durch die Finanzkrise so gering wie noch nie zuvor während unserer Geschäftstätigkeit.“ Die Stimmung folge dabei dem Motto: Lieber ein Spatz in der Hand als eine Taube auf dem Dach. Erhöhte Unsicherheit über den neuen Arbeitgeber, Angst vor dem Wohnortwechsel und oft mehrmonatige Probezeiten schreckten die Kandidaten von einem Wechsel derzeit stärker ab denn je.

„Für unser Geschäft ist das natürlich ein große Herausforderung, da sich unsere Auftraggeber in Zeiten der Finanzkrise auch mit absoluten Top-Angeboten stärker zurückhalten“, sagte Scherl. Liege die normale Abwerbungsquote bei 50%, sei sie durch die Finanzkrise auf weniger als 25% anzusetzen. Der Zeitaufwand für eine Vermittlung habe sich in den vergangenen Monaten mehr als verdoppelt. Verstärkt werde das klamme Personalangebot dabei noch durch deutlich gestiegene Anforderungen bei international aufgestellten Unternehmen in Osteuropa.

„Wurden anfangs stets deutsche Führungskräfte entsandt, so werden in Tschechien und Osteuropa längst nicht nur die Positionen im unteren und mittleren Segment mit einheimischen Mitarbeitern besetzt. Vermehrt werden auch für die Führungspositio-

nen in den tschechischen Tochtergesellschaften und Unternehmen Tschechen rekrutiert. Die Zeit der Expatriates ist vorbei“, schätzt Scherl. So sind im Scherls Firmenbriefkasten in den vergangenen Jahren unzählige Initiativbewerbungen von Russlanddeutschen oder ehemaligen DDR-Bürgern für eine Vermittlung auf dem russischen Markt eingegangen.

Vermittelt konnte Scherl bisher keinen von ihnen. „Mittlerweile ist in der Region eine neue selbstbewusste und hochqualifizierte Generation herangewachsen, die das Phänomen der Expatriates zunehmend verdrängt“, so Scherl. Länderkenntnis und Fremdsprachenkompetenz sind in Führungspositionen bei großen Unternehmen kein Einstellungskriterium mehr, sondern eine Selbstverständlichkeit.

Wenn man dann interkulturelle Unterschiede und Besonderheiten hinzukommen, werde die Personalauswahl noch zusätzlich verschärft: So gelte es zum Beispiel bei der Standortwahl für ein Unternehmen in Tschechien zu berücksichtigen, dass tschechische Arbeitnehmer ein anderes Verständnis von Mobilität haben als etwa russische.

„Ein Umzug nach Moskau ist für einen Russen aus Sibirien gewöhnlich kein Problem, wohingegen ein tschechischer Arbeitnehmer aus der Region kaum nach Prag übersiedeln würde, ganz zu schweigen von einer Großstadt in die Provinz.“

Ein bei der Personalsuche westeuropäischer oder amerikanischer Konzerne wachsendes Problem sei weiterhin ein nachlassendes Interesse osteuropäischer Spitzenkräfte an einer Einstellung und stattdessen ein wachsender Wunsch, für ein heimisches Unternehmen zu arbeiten. Stark ausgeprägt sei dies bei Russen.

Erfolgsorientierte russische Mitarbeiter mit mehrjähriger Erfahrung in westeuropäischen Unternehmen setzten nun aber immer häufiger ihre Karriere in einem russischen Unternehmen fort.

DJG/mil/19.12.2008