



Foto: news.de/PR



Foto: news.de/PR

Lester Maul (Was ist das?)

Urlaub in Tschechien - okay. Aber dort arbeiten? Na gut - vielleicht als Bierverkoster bei Budweiser, Staropramen oder Pilsner Urquell ...

WeiterLestern MitLestern

news.de sprach mit Poul Pedersen und Astrid Gottwald:

Welche Chancen haben deutsche Bewerber auf dem tschechischen Arbeitsmarkt?

Poul Pedersen: Sie haben ausgesprochen gute Chancen auf dem tschechischen Arbeitsmarkt, da sie als hochqualifizierte und hart arbeitende Kräfte geschätzt werden. Diese Aussichten können allerdings in manchen Fällen durch hohe Gehaltserwartungen und Sprachdefizite eingeschränkt werden.

Wo zieht es denn die meisten deutschen Arbeitnehmer hin?

Astrid Gottwald: Deutsche Arbeitnehmer werden am häufigsten in deutschen Firmen, die in der Tschechischen Republik operieren, oder in regionalen Positionen, die ihren Sitz in Prag haben, angetroffen.

Und welche bürokratischen Hürden gilt es zu überwinden, um dort arbeiten zu dürfen?

Gottwald: Seit dem EU-Beitritt der Tschechischen Republik im Jahr 2004 ist es für EU-Bürger unkompliziert und unbürokratisch, in der Tschechischen Republik zu arbeiten.

Unterscheiden sich Bewerbungen in Tschechien vom Aufbau her von denen in Deutschland?

Pedersen: Bewerbungen in Deutschland und in der Tschechischen Republik unterscheiden sich nicht wesentlich: In beiden Ländern stellen sich die Bewerber in knapper und übersichtlicher Form dar, was die Lektüre und das schnelle Erfassen von Kompetenzen und Erfahrungen erleichtert. Ein Unterschied besteht darin, dass einige deutsche Bewerber dem Lebenslauf und Anschreiben Kopien von Zeugnissen und Referenzen beifügen. Dies ist in der Tschechischen Republik in einem solch frühen Stadium nicht üblich. Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass tschechische Bewerber ihre Unterlagen gemeinhin auf

Englisch erstellen oder dass sie eine Kopie des Lebenslaufes auf Englisch anfertigen.

Initiativbewerbungen können in Deutschland ja durchaus erfolgreich sein. Wie sieht es damit in Tschechien aus?

Pedersen: Selbstverständlich, in dieser Hinsicht bestehen keine Unterschiede.

Angenommen, ein Bewerber wird zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Wo stehen hier die Fettnäpfchen?

Gottwald: Es gibt keine außergewöhnlichen Fettnäpfchen. Genau wie in Deutschland wird aber viel Wert auf die sogenannten Soft Skills gelegt. Anhand freundlichen Auftretens, Zuvorkommenheit oder arroganter Körpersprache einer Bewerberin oder eines Bewerbers kann der Interviewer abschätzen, ob die Person in die Unternehmenskultur passt. Darüber hinaus sollte sich der Bewerber selbstverständlich auf das Gespräch gründlich vorbereiten, sich über den potenziellen Arbeitgeber und seine Produkte oder Dienstleistungen informieren.

Unterscheidet sich der Dresscode von dem in Deutschland?

Gottwald: Nein. Tendenziell kann man aber feststellen, dass deutsche Bewerber besser gekleidet sind als tschechische; und dies ist natürlich immer ein Pluspunkt.

Was erwartet einen Bewerber sonst noch bei einem Vorstellungsgespräch? Welche Fragen kann er erwarten?

Pedersen: Auch in diesem Punkt gibt es keine wesentlichen Unterschiede. Der Interviewer möchte sich ein umfassendes Bild von der Bewerberin oder dem Bewerber machen: Auftreten, Selbstdarstellung, Motivation und Überzeugungskraft, Kompetenzen und die bereits vorher erwähnten Soft Skills.

Woher kann ein Bewerber erfahren, welche Gehälter in seiner Branche üblich sind?

Pedersen: Je nach Branche kann man sich anhand von Internetseiten orientieren. Beim Thema Gehalt ist wichtig herauszustellen, dass die Steuern in der Tschechischen Republik weitaus niedriger sind als in Deutschland – typischerweise liegen sie bei 15 bis 20%. Daher sollte man bei der Prüfung des Gehaltes stets das Nettogehalt zur Grundlage nehmen – auch wenn das Bruttogehalt niedriger sein mag als in Deutschland, kann der tschechische Verdienst letztendlich lukrativer sein für den Arbeitnehmer.

Und danach? Wie viel Zeit muss man bis zu einer Entscheidung einrechnen? Und sollte man zwischendurch nachfragen, was aus der Bewerbung geworden ist?

Gottwald: Auch da gibt es keine festen Regeln, wie auch in Deutschland. Aber der Bewerber kann davon ausgehen, dass er ein positives Feedback relativ schnell bekommen wird.

Poul Pedersen ist Mitbegründer der Personalberatung Pedersen & Partners. Er ist der Managing Partner sowie der Country Manager der Tschechischen Republik. Er studierte am IMD in Lausanne und an der Copenhagen School of Economics.

Astrid Gottwald ist seit 2008 Country Manager Deutschland bei der Personalberatung Pedersen & Partners. Zuvor war sie zehn Jahre lang im Management eines großen Einzelhandelsunternehmens beschäftigt. Sie studierte in Erlangen, an der Freien Universität Berlin sowie der Duke University, USA.

«Die Bewerbungsmappe ist dünner»

Wollen Sie wissen, wie es bei dem Thema weitergeht?