

NEWSLETTER

INTERNATIONAL

 DEUTSCHE VERSION

LITAUEN



UPDATE LITAUEN: VERTIEFTE PARTNERSCHAFT

S. 2



INTERVIEW:

Kateryna Aleksyuk

„BALTISCHE UNTERNEHMEN STELLEN BEVORZUGT FÜHRUNGSKRÄFTE AUS DEM EIGENEN LAND EIN“ ▶

S. 4



Dominic Otto

„LITAUEN WIRD ZUNEHMEND ALS STRATEGISCHER PARTNER WAHRGENOMMEN“ ▶

S. 6



ÜBERBLICK:

Hans Lauschke

GESCHÄFTSFÜHRER IN LITAUEN:
ZWISCHEN ARBEITS- UND
GESELLSCHAFTSRECHT AUSLÄNDISCHER
INVESTITIONEN ▶

„BALTISCHE UNTERNEHMEN STELLEN BEVORZUGT FÜHRUNGSKRÄFTE AUS DEM EIGENEN LAND EIN“

Wie würden Sie die aktuelle wirtschaftliche Situation in Litauen beschreiben, insbesondere im Hinblick auf die Nachfrage nach Führungskräften?

Litauen zeigt positive wirtschaftliche Indikatoren, die zu einer steigenden Nachfrage nach qualifizierten Führungskräften führen. Laut dem litauischen Finanzministerium wird das BIP-Wachstum für 2025 auf 2,8 % prognostiziert.

Dieses Wachstum fördert die Expansion von Unternehmen, was wiederum den Bedarf an erfahrenen Führungspersonlichkeiten erhöht, die die Entwicklung der Firmen effektiv steuern können.

Was sind die typischen Anforderungen internationaler Unternehmen an Führungskräfte in Litauen?

Unternehmen suchen Führungskräfte mit internationaler Erfahrung, ausgeprägten Führungsqualitäten, der Fähigkeit, multikulturelle Teams effektiv zu leiten, sowie strategischem Denkvermögen.

Besonders gefragt sind Fachkräfte mit umfassender Berufserfahrung in Bereichen wie Finanzen, Technologie oder Produktion. Ein zentrales Kriterium ist eine postgraduale Ausbildung, die fundiertes Wissen und Fachkompetenz belegt – Absolventen des BMI Executive Institute sind zum Beispiel in Litauen sehr gefragt. Zudem ist Erfahrung in einer ähnlichen Unternehmenskultur wie der des suchenden Unternehmens wichtig. Von Kandidaten werden Flexibilität sowie ausgeprägte digitale Kompetenzen und Führungsstärke erwartet.

Welche Trends beobachten Sie bei der Gehaltsentwicklung und den Erwartungen litauischer Kandidaten?

Die Gehälter für Führungskräfte in Litauen steigen, insbesondere in den Bereichen IT und Finanztechnologie. Ab Januar 2025 ist der monatliche Mindestlohn um 12,3 % erhöht worden. Neben wettbewerbsfähigen Gehältern legen Kandidaten auch Wert auf flexible Arbeitsbedingungen, leistungsabhängige Boni und klare Entwicklungsmöglichkeiten. Das Interesse an einer starken Unternehmenskultur, Mitarbeiterwohl und einer gesunden Work-Life-Balance nimmt ebenfalls zu.

Was sind die größten Herausforderungen bei der Suche nach Führungskräften im Baltikum und wie beeinflussen sie den Auswahlprozess?

In den baltischen Staaten gibt es die Tradition, Führungskräfte bevorzugt aus dem eigenen Land einzustellen. Dies ist nicht nur durch Sprachbarrieren bedingt, sondern



Kateryna Aleksiuk
Director Ukraine & Baltics,
Vilnius

auch durch ein tieferes Verständnis der lokalen Unternehmenskultur, Geschäftsgewohnheiten und regionalen Marktgegebenheiten. Lokale Führungskräfte können leichter eine Verbindung zu den Teams herstellen und haben ein besseres Verständnis für die Marktspezifika.

CT Executive Search ist seit über einem Jahrzehnt ein vertrauenswürdiger Partner für Unternehmen, die europaweit Führungskräfte suchen. Unsere spezialisierten Teams in jedem Land sprechen die Landessprache und verfügen über tiefgehende Markt- und Kulturkenntnisse. Durch unser Netzwerk und unsere Expertise identifizieren wir gezielt Top-Führungskräfte und haben uns als zuverlässiger, langfristiger Rekrutierungspartner etabliert.

Welche Rekrutierungsstrategie verfolgt CT Executive Search bei der Suche nach Führungskräften für litauische und internationale Unternehmen?

Als Zuständige für das Baltikum und die Ukraine bin ich stolz darauf, dass unser Team über ein starkes Netzwerk und großes Vertrauen bei Unternehmensinhabern, Führungskräften und Kandidaten verfügt. Wir setzen auf einen individuellen Ansatz, analysieren die Bedürfnisse jedes Kunden sorgfältig und berücksichtigen die jeweilige Unternehmenskultur. Dank unseres Netzwerks und unseres guten Rufs finden wir Kandidaten, die nicht nur die fachlichen Anforderungen erfüllen, sondern auch zur Unternehmenskultur passen.

Wie kann CT Executive Search litauische Unternehmen mit internationalen Kompetenzen unterstützen?

CT Executive Search ist ein international agierendes Unternehmen mit globalem Netzwerk und Erfahrung in verschiedenen Märkten. Wir unterstützen litauische Unternehmen dabei, Experten aus aller Welt zu gewinnen – besonders wichtig für Unternehmen, die international expandieren möchten. Durch unsere internationalen Kontakte und unser tiefes Verständnis regionaler Besonderheiten bieten wir Zugang zu einem globalen Talentpool, stärken interne Teams und unterstützen die erfolgreiche Expansion auf internationalen Märkten.

„LITAUEN WIRD ZUNEHMEND ALS STRATEGISCHER PARTNER WAHRGENOMMEN“

Wie ist die deutsche Wirtschaft in Litauen präsent und wo liegen die Schwerpunkte in den deutsch-litauischen Wirtschaftsbeziehungen?

Die deutsche Wirtschaft ist in Litauen vor allem in den Bereichen Metallverarbeitung und Automobilindustrie stark vertreten. Unternehmen wie Hella und Continental betreiben dort Produktionsstätten und gehören zu den wichtigsten deutschen Investoren vor Ort.

Auch die IT-Branche entwickelt sich dynamisch: Immer mehr deutsche Unternehmen investieren in diesen Sektor, da Litauen sich zu einem Zentrum für Innovation entwickelt hat, mit einer steigenden Zahl an Start-ups sowie Investitionen in digitale Infrastruktur. Hier sehen wir großes Potenzial. Darüber hinaus bieten auch weitere Branchen vielversprechende Investitionschancen, darunter Cleantech, Cybersecurity, E-Mobilität, Medtech und Game Development.

Ein weiterer wachsender Bereich ist die Verteidigungsindustrie, die aufgrund der geopolitischen Lage momentan an Bedeutung gewinnt. So baut beispielsweise Rheinmetall derzeit eine Munitionsfabrik in Litauen. Weitere deutsche Unternehmen aus diesem Bereich zeigen bereits konkretes Interesse an Investitionen und Kooperationen.

Mit der Commerzbank ist zudem wieder eine deutsche Bank im Baltikum aktiv. Als erste deutsche Bank seit vielen Jahren spielt sie eine wichtige Rolle bei der Unterstützung des bilateralen Wirtschaftsaustauschs und symbolisiert die Aktivierung der wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Deutschland und der Region.

Insgesamt liegt das größte Potenzial aktuell in den Bereichen Technologie und Verteidigung – beides Sektoren, die das Fundament für eine weiter wachsende deutsch-litauische Wirtschaftsbeziehung bilden.

Wie hat sich die geopolitische Situation im Hinblick auf Russland und Belarus auf die litauische Wirtschaft ausgewirkt?

Die geopolitischen Spannungen und die EU-Sanktionen gegen Russland und Belarus haben die Handelsbeziehungen in der Region beeinträchtigt und zu höheren Kosten geführt.

Andererseits kam es nach der letzten Wahl in Belarus zu einem Anstieg der Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte nach Litauen – vor allem im IT-Bereich. Diese Entwicklung hat den litauischen Arbeitsmarkt belebt und die technologische Entwicklung weiter vorangetrieben.



Dominic Otto

Stellvertretender
Geschäftsführer der Deutsch-
Baltischen Handelskammer,
Büro Litauen

Der russische Angriff auf die Ukraine führte zu temporären Unterbrechungen im Transportwesen, hatte jedoch keinen gravierenden langfristigen Einfluss auf die litauische Gesamtwirtschaft.

Ein bedeutender Schritt erfolgte im Februar 2025: Litauen hat gemeinsam mit den anderen baltischen Staaten die Stromnetze vom russischen und belarussischen Netz abgekoppelt und sich dem kontinentaleuropäischen Stromnetz angeschlossen.

Welche Rolle spielt Nearshoring in Litauen, und welche Vorteile bietet der Standort für internationale Unternehmen?

Litauen gewinnt als Nearshoring-Standort für deutsche Unternehmen zunehmend an Bedeutung – insbesondere in der Zulieferung und Auftragsfertigung. Die Nähe zu Deutschland ermöglicht verkürzte Lieferketten und bietet dadurch mehr Sicherheit und Flexibilität.

Zu den Standortvorteilen zählen:

- Kürzere Transportwege innerhalb Europas für schnellere und kosteneffizientere Lieferungen
- Hochqualifizierte Fachkräfte, die für komplexe industrielle und technologische Aufgaben bestens geeignet sind
- EU-Mitgliedschaft, die Zollfreiheit und volle regulatorische Kompatibilität gewährleistet
- Wettbewerbsfähige Arbeitskosten, die unter dem deutschen Niveau liegen, aber gleichzeitig europäische Qualitätsstandards ermöglichen

Nearshoring in Litauen erlaubt es deutschen Unternehmen, sich unabhängiger von weit entfernten Lieferanten – etwa in Asien – zu machen und ihre Supply Chains resilienter zu gestalten.

Welche Herausforderungen sehen Sie für deutsche Unternehmen, die in Litauen tätig werden möchten?

Einige Herausforderungen bestehen durchaus:

- **Steigende Arbeitskosten:** Zwar sind die Löhne in Litauen weiterhin niedriger als in Deutschland, doch steigen sie im Zuge des wirtschaftlichen Aufschwungs kontinuierlich. Im Vergleich zu asiatischen Märkten kann das Investitions- und Beschaffungskosten erhöhen.
- **Fachkräftemangel:** Trotz der hohen Qualifikation der Arbeitskräfte gibt es insbesondere in technischen Berufen einen Engpass. Ursachen sind unter anderem die niedrige Geburtenrate sowie die Abwanderung qualifizierter Kräfte in andere EU-Länder.

Welche Perspektiven sehen Sie für die deutsch-litauischen Wirtschaftsbeziehungen?

Die Aussichten sind ausgesprochen positiv. Litauen steht zunehmend im Fokus deutscher Unternehmen – nicht zuletzt durch die wachsende militärische Präsenz Deutschlands im Land und den Einstieg großer deutscher Konzerne wie Rheinmetall.

Das Land wird zunehmend als strategischer Partner wahrgenommen – sowohl wirtschaftlich als auch politisch.

Die zunehmende Präsenz deutscher Unternehmen und die engere wirtschaftliche Zusammenarbeit werden langfristig nicht nur die bilateralen Wirtschaftsbeziehungen stärken, sondern auch die europäische Integration Litauens weiter festigen.

Geschäftsführer in Litauen:

ZWISCHEN ARBEITS- UND GESELLSCHAFTSRECHT

Die rechtliche Stellung des Geschäftsführers in Litauen ist durch ein duales Verhältnis geprägt. Einerseits agiert er als Vertreter der Gesellschaft auf gesellschaftsrechtlicher Grundlage. Andererseits besteht die gesetzliche Besonderheit, dass mit ihm zwingend ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden muss. Damit entsteht zusätzlich ein arbeitsrechtliches Verhältnis – selbst dann, wenn der Geschäftsführer zugleich alleiniger Gesellschafter ist.

Zusammenspiel von Arbeits- und Gesellschaftsrecht

Dieses doppelte Verhältnis führt zu einem komplexen Regelungsgefüge. Grundsätzlich gilt der Geschäftsführer arbeitsrechtlich als Arbeitnehmer, wobei es zahlreiche Ausnahmen gibt. So unterliegt er den litauischen Mindestlohnvorgaben mit entsprechenden sozialversicherungs- und steuerlichen Konsequenzen. Da dieser Mindestlohn nur für einfache unqualifizierte Tätigkeiten gilt, muss die Vergütung eines Geschäftsführers zumindest leicht darüber liegen – sei es bezogen auf den Mindeststundenlohn oder den monatlichen Mindestlohn.

Auch Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten finden grundsätzlich Anwendung. Auf der Untergrenze gibt es jedoch keine festen Vorgaben. Je nach Vereinbarung können auch wenige Stunden pro Monat vereinbart werden – solange das Gehalt über dem Mindeststundenlohn liegt.

Urlaub, Feiertage und Überstunden

Wie normale Arbeitnehmer hat auch der Geschäftsführer Anspruch auf bezahlten Urlaub. Arbeiten an Feiertagen, Wochenenden, in der Nacht oder Überstunden müssen dokumentiert, aber im Vergleich zu normalen Arbeitnehmern nur bei entsprechender Vereinbarung zusätzlich vergütet werden.

ÜBERBLICK



Hans Lauschke

Associate bei bnt attorneys
in CEE, Büro Vilnius

Wettbewerbsverbot: Loyalität trifft rechtliche Grauzone

Die Abgrenzung zwischen Arbeits- und Gesellschaftsrecht schwimmt insbesondere beim Wettbewerbsverbot. In Litauen dürfen Arbeitnehmer grundsätzlich auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber konkurrieren. Ein Wettbewerbsverbot ist nur bei ausdrücklicher Vereinbarung und gegen Entschädigung von mindestens 40 % des durchschnittlichen Gehalts zulässig. Ausnahmen gelten, wenn das Gehalt mindestens doppelt so hoch ist wie der landesweite Durchschnitt (laut Statistikamt) und ein zusätzlicher Interessenausgleich erfolgt, etwa in Form zusätzlicher Urlaubstage. Diese Regelung gilt auch für Geschäftsführer – bei denen jedoch zusätzlich besonders hohe Loyalitätspflichten gegenüber der Gesellschaft zu beachten sind. Fehlt eine vertragliche Regelung, ist im Einzelfall zu prüfen, ob ein Wettbewerbsverhalten gegen gesellschaftsrechtliche Treuepflichten verstößt.

Haftung: Arbeitnehmerprivilegien vs. Organverantwortung

Auch bei der Haftung ist eine Trennung schwierig. Vollhaftungsverträge sind arbeitsrechtlich unzulässig. Ein normaler Arbeitnehmer haftet bei Pflichtverletzungen maximal mit drei durchschnittlichen Monatsgehältern, bei grober Fahrlässigkeit mit sechs. Abweichungen sind erneut nur möglich, wenn das Gehalt doppelt so hoch wie der nationale Durchschnitt ist und ein Interessenausgleich erfolgt. Für Geschäftsführer gilt dies im Grundsatz ebenfalls. Im Schadensfall ist jedoch im Einzelfall zu prüfen, ob die Pflichtverletzung arbeits- oder gesellschaftsrechtlicher Natur war – eine oft komplexe Abgrenzung. Klarer ist die Lage nur in bestimmten Fällen, etwa bei verspäteter Insolvenzanmeldung, die eindeutig der Organverantwortung zuzuordnen ist.

Kündigung: Arbeitsrecht vs. Abberufung

Auch beim Thema Kündigung gilt ein doppeltes System. Zwar genießt der Geschäftsführer grundsätzlich arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz. Gleichzeitig kann er jederzeit gesellschaftsrechtlich abberufen werden – was, sofern nicht anders vereinbart, automatisch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. So lässt sich der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz vollständig auf gesellschaftsrechtlichem Weg umgehen.

Fazit: Geschäftsführer als „Light-Version“ eines Arbeitnehmers

Der Geschäftsführer in Litauen ist eine Art „Light-Version“ eines Arbeitnehmers. Zwar unterliegt er dem Arbeitsrecht, doch greifen zahlreiche Besonderheiten aufgrund seiner Organstellung. Eine klare Trennung zwischen arbeits- und gesellschaftsrechtlichen Pflichten ist nur in einigen Fällen möglich. Besonders bei Wettbewerbsverbot und Haftung sollte im Einzelfall genau geprüft und ggf. rechtlicher Rat eingeholt werden.



EXECUTIVE SEARCH



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, 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.

BERLIN

CT Executive Search Europe GmbH
Central Office
Französische Str. 12
10117 Berlin, Germany
Telephone: +49 30 201 88 370
E-mail: office@ct-executive.com

- ★ CT Executive Search Central Office
- CT Executive Search Office Locations
- International Partner Offices/ Research Capacities

