

NEWSLETTER

INTERNATIONAL

 DEUTSCHE VERSION

RUMÄNIEN



UPDATE RUMÄNIEN: MARKTENTWICKLUNG, ARBEITSRECHT UND REKRUTIERUNG

INTERVIEW:



Sebastian Metz

"INSGESAMT SEHEN WIR RUMÄNIEN
AUF EINEM GUTEN WEG" ►

S. 2

INTERVIEW:



Christian Weident

ARBEITSRECHT IN RUMÄNIEN:
GESETZGEBUNG, PRAXISTIPPS
UND FALLSTRICKE ►

S. 4

FAQ:



Christian Tegethoff

REKRUTIERUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN
FÜR RUMÄNISCHE TOCHTERGESELLSCHAFTEN ►

S. 6

"INSGESAM SEHEN WIR RUMÄNIEN AUF EINEM GUTEN WEG"

Wie bewerten Sie die politische Entwicklung in Rumänien und ihre Auswirkung auf das Vertrauen deutscher Investoren?

Die aktuellen politischen Entwicklungen in Rumänien werden von deutschen Unternehmen sehr aufmerksam verfolgt. Investitionsentscheidungen setzen vor allem stabile und wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen, verlässliche und funktionsfähige Institutionen sowie eine vorhersehbare Fiskal- und Wirtschaftspolitik voraus. Die lokale Wirtschaft befürwortet die glaubhafte Fortführung der Reformagenda, die sich die rumänische Regierung selbst „verordnet“ hat. Politische Übergangsphasen können kurzfristig zu Zurückhaltung führen, jedoch sind aus unserer Sicht die Standortvorteile Rumäniens weiterhin gültig: die EU-, NATO- und Schengen-Mitgliedschaft, enge Einbindung in europäische Wertschöpfungsketten, eine starke industrielle Basis und gut ausgebildete Fachkräfte sowie ein landesweit bestehendes, gutes universitäres Bildungssystem. Aber noch einmal: Entscheidend ist jetzt, dass die Reformen fortgesetzt, Infrastruktur- und Digitalisierungsprojekte vorangebracht und wirtschaftspolitische Entscheidungen glaubhaft und transparent kommuniziert werden. Aus Sicht der AHK Rumänien bleibt der Standort für deutsche Unternehmen attraktiv, wenn Kontinuität, Planbarkeit und Vertrauen weiter gestärkt und die Reformen zügig weitergeführt werden.

Wie stabil sind die Rahmenbedingungen für Investitionen bei Themen wie Infrastruktur, Behörden und Rechtssicherheit? Wo sehen Sie Fortschritte beziehungsweise Handlungsbedarf?

Die Rahmenbedingungen für Investitionen in Rumänien haben sich in den vergangenen Jahren spürbar verbessert. Fortschritte sehen wir insbesondere bei Infrastrukturprojekten, der besseren Anbindung an europäische Märkte, der Nutzung von EU-Fördermitteln sowie beim Ausbau der Energieinfrastruktur. Projekte wie neue Autobahnverbindungen über die Karpaten, neue Donaubrücken und die stärkere Vernetzung der Energiemärkte sind wichtig, um die Wirtschaft voranzutreiben, Energiepreise zu stabilisieren und die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts zu erhöhen. Gleichzeitig bleibt Planungssicherheit für Investoren ein zentrales Thema. Unternehmen treffen Entscheidungen über lange Zeiträume und brauchen dafür verlässliche steuerliche Rahmenbedingungen, transparente Gesetzgebungsverfahren und ausreichende Vorlaufzeiten bei regulatorischen Änderungen. Handlungsbedarf besteht zudem bei der weiteren Digitalisierung der Verwaltung, schnelleren Genehmigungsverfahren, weniger Bürokratie und einer konsistenten Anwendung rechtlicher Vorschriften. Insgesamt sehen wir Rumänien auf einem guten Weg.



Sebastian Metz

Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied der
Deutsch-Rumänischen
Industrie- und
Handelskammer, Bukarest

Wo sehen Sie derzeit die größten Chancen für deutsche Unternehmen – und in welchen Branchen entwickelt sich besonders viel Dynamik?

Die größten Chancen für deutsche Unternehmen sehen wir derzeit in Bereichen, in denen Rumänien seine industrielle Basis mit Zukunftsthemen verbinden kann: Energie, Infrastruktur, Digitalisierung, Verteidigung und Sicherheit sowie Nearshoring. Besonders dynamisch entwickelt sich zum Beispiel der Energiesektor – mit Investitionen in erneuerbare Energien, Netze, Speichertechnologien und Wasserstofflösungen. Gleichzeitig eröffnen Infrastruktur- und Logistikprojekte, auch im Zusammenhang mit der vollständigen Schengen-Integration, neue Möglichkeiten für Produktions-, Handels- und Distributionsstandorte. Hinzu kommt die starke Digitalwirtschaft: Rumänien verfügt über sehr gut ausgebildete Fachkräfte in Softwareentwicklung, Cybersecurity, künstlicher Intelligenz und digitalen Dienstleistungen und wird zunehmend als Innovationsstandort für den europäischen Markt genutzt. Auch im Bereich Verteidigung und Sicherheit entstehen aufgrund der geopolitischen Lage und steigender europäischer Investitionen neue Kooperationsmöglichkeiten. Nearshoring bleibt ebenfalls ein wichtiger Trend, weil Unternehmen ihre Lieferketten resilienter gestalten und Aktivitäten näher an europäische Absatzmärkte verlagern möchten.

DIE GRÖSSTEN CHANCEN FÜR DEUTSCHE UNTERNEHMEN SEHEN WIR DERZEIT IN DEN BEREICHEN ENERGIE, INFRASTRUKTUR, DIGITALISIERUNG, VERTEIDIGUNG UND SICHERHEIT SOWIE NEARSHORING

Rumänien wird häufig primär als Produktionsstandort wahrgenommen. In welchen weiteren Bereichen hat das Land Potential?

Rumänien wird häufig als Produktionsstandort wahrgenommen, doch das Potenzial des Landes geht deutlich darüber hinaus. In den vergangenen Jahren hat sich Rumänien zu einem dynamischen Standort für Technologie und digitale Dienstleistungen entwickelt. Mit gut ausgebildeten Fachkräften, einer lebendigen Universitätslandschaft und etablierten Technologiezentren wie Bukarest, Cluj-Napoca, Timișoara und Iași bietet das Land attraktive Voraussetzungen für Softwareentwicklung, Cybersecurity, künstliche Intelligenz, Forschung und Entwicklung sowie Shared-Service-Center. Hinzu kommen Potenziale in der dualen Berufsausbildung, Qualifizierung von Fachkräften, Business Services, regionalen Managementzentren und Nearshoring. Der Standort ist daher nicht nur für Produktion interessant, sondern zunehmend auch für Unternehmen, die Innovation, qualifizierte Dienstleistungen und regionale Expansion im europäischen Binnenmarkt verbinden wollen.

Rumänien ist seit 2025 vollständig Teil des Schengen-Raums. Welche konkreten Auswirkungen hat das für die deutsch-rumänischen Wirtschaftsbeziehungen und den Standort Rumänien?

Der vollständige Beitritt Rumäniens zum Schengen-Raum ist ein wichtiger wirtschaftlicher Schritt und ein klares Plus für den Standort. Für deutsche und rumänische Unternehmen bedeutet das vor allem weniger administrative Hürden, kürzere Wartezeiten

an den Grenzen und besser planbare Transporte. Dadurch werden Lieferketten effizienter, Logistikkosten reduziert und der innereuropäische Handel erleichtert. Gerade für Industrie, Logistik, Handel und exportorientierte Unternehmen stärkt dies die Wettbewerbsfähigkeit und erhöht die Attraktivität Rumäniens für Investitionen. Zugleich rückt Rumänien noch näher an den europäischen Binnenmarkt heran und kann seine Rolle als Brücke zwischen Mittel-, Südosteuropa und der Schwarzmeerregion weiter ausbauen. Schengen – und perspektivisch auch eine OECD-Mitgliedschaft – sind zudem wichtige Anerkennungen, die die internationale Reputation des Landes stärken. Für die deutsch-rumänischen Wirtschaftsbeziehungen ist der Schengen-Beitritt daher ein positives Signal: Kooperationen werden einfacher, bestehende Wertschöpfungsketten stabiler und neue Investitionsentscheidungen attraktiver.

DER VOLLSTÄNDIGE BEITRITT
RUMÄNIENS ZUM SCHENGEN-
RAUM IST EIN WICHTIGER
WIRTSCHAFTLICHER SCHRITT UND EIN
KLARES PLUS FÜR DEN STANDORT

ARBEITSRECHT IN RUMÄNIEN: GESETZGEBUNG, PRAXISTIPPS UND FALLSTRICKE

Welche typischen Fehler machen deutsche Muttergesellschaften bei der Einstellung und Entlassung von Führungskräften in Rumänien?

Deutsche Muttergesellschaften begehen häufig Fehler, die auf der Unkenntnis der rumänischen Arbeitsrechtsgrundlagen beruhen. Hierzu gehört vor allem die Verwendung deutscher Vertragsmuster- oder -klauseln ohne Anpassung an das rumänische Recht. Fehlerquellen sind insbesondere unklare Regelungen zu Funktion, Vergütung und Bonus, Nebentätigkeiten, Kündigung, Wettbewerbsverboten, etc.

Zusätzliche Risiken entstehen, wenn Muttergesellschaft, lokale Gesellschaft und HR nicht abgestimmt handeln. In der Praxis führen vor allem eine nicht rechtssichere Vertragsgestaltung und die Nichteinhaltung formaler Anforderungen bei Vertragsänderung, Kündigung oder Aufhebung zu Streitigkeiten und Haftungsrisiken.

Welche neuen rechtlichen Pflichten ergeben sich für Unternehmen aus den EU-Vorgaben zur Entgelttransparenz?

Die Richtlinie (EU) 2023/970 zur Entgelttransparenz verpflichtet Unternehmen künftig, Vergütungsstrukturen anhand objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien zu gestalten und zu dokumentieren. Bewerber müssen bereits im Einstellungsverfahren über das vorgesehene Einstiegsentgelt oder die Entgeltspanne informiert werden; zudem sind Auskünfte zu Entgeltkriterien und zum durchschnittlichen Entgelt vergleichbarer Beschäftigtengruppen zu erteilen.



Christian Weident

Rechtsanwalt, Managing
Partner Legal, STALFORT
Legal. Tax. Audit., Bukarest

Für Unternehmen ab bestimmten Größen sind regelmäßige Berichte vorgesehen, und bei nicht gerechtfertigten geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden können gemeinsame Entgeltbewertungen mit den Arbeitnehmervertretern erforderlich werden. Die konkreten Pflichten für rumänische Unternehmen hängen von der nationalen Umsetzung ab; derzeit liegt nur ein Gesetzesentwurf vor.

Welche arbeitsrechtlichen Anforderungen müssen Unternehmen bei dezentralen Standorten und mobiler Arbeit in Rumänien beachten?

Bei dezentralen Standorten sind je nach organisatorischer und rechtlicher Ausgestaltung arbeits-, steuer- und ggf. registrierungsrechtliche Pflichten zu prüfen. Klare Zuständigkeiten und Kompetenzzuweisungen sind dabei wesentlich in der Praxis.

Mobile Arbeit gilt in Rumänien grundsätzlich als Telearbeit. Diese muss aufgrund des Telearbeitsgesetzes Nr. 81/2018 individuell vereinbart werden, wobei bestimmte inhaltliche Vorgaben zu beachten sind. Arbeitsort(e), Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Arbeitsmittel, Kostentragung, und Kontrollmöglichkeiten sollten klar im Arbeitsvertrag oder in einer entsprechenden Zusatzvereinbarung geregelt werden. Hinzu kommen Pflichten aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie dem Datenschutz.

In der Praxis entstehen Risiken vor allem durch unklare Zuständigkeiten, eine unzureichende Arbeitszeiterfassung und fehlende Regelungen zur sicheren Nutzung von IT-Systemen außerhalb des Betriebs.

Welche rechtlichen Möglichkeiten haben Unternehmen in Rumänien, um Schlüsselkräfte vor der Abwerbung durch Wettbewerber zu schützen?

Unternehmen können Schlüsselkräfte vor allem durch wirksame vertragliche und praktische Maßnahmen schützen. Zulässig sind insbesondere nachvertragliche Wettbewerbsverbote, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Hierzu sind eine sachliche, örtliche und zeitliche Begrenzung, eine explizite vertragliche Regelung sowie eine angemessene Karenzentschädigung erforderlich.

Während des Arbeitsverhältnisses bestehen gesetzliche Wettbewerbs- und Verschwiegenheitspflichten, allerdings werden auch diese in der Praxis unter anderem durch den Arbeitsvertrag und die Betriebsordnung konkretisiert.

Zusätzlich sollten Unternehmen den Zugang zu vertraulichen Informationen beschränken, Geschäftsgeheimnisse schützen und bei Ausscheiden die Rückgabe von Unterlagen sowie die Löschung von Daten sicherstellen. Entscheidend ist eine ausgewogene Gestaltung: Zu weitgehende Klauseln sind in Rumänien rechtlich angreifbar und können ihre Schutzwirkung verlieren.

Besondere Vorsicht ist jedoch bei der Vereinbarung von Abwerbeverboten zwischen Unternehmen erforderlich. „No-poaching“-Agreements sind inzwischen im Grundsatz als wettbewerbswidrig anerkannt und können – inzwischen auch in Rumänien – Geldbußen im Millionenhöhe auslösen.

FAQ: REKRUTIERUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN FÜR RUMÄNISCHE TOCHTERGESELLSCHAFTEN



Christian Tegethoff

Geschäftsführer

CT Executive Search

Was unterscheidet die Rekrutierung von Führungskräften in Rumänien von anderen mittel- und osteuropäischen EU-Ländern?

- Rumänien verfügt über einen gut ausgebildeten Führungskräftepool im Produktionsbereich, etwa in den Branchen Automotive und Konsumgüter, sowie auch für Shared Service Centers und IT.
- Gleichzeitig konzentrieren sich Führungskräfte besonders stark in bestimmten Regionen. Bukarest, Cluj-Napoca, Timișoara und teilweise auch Brașov ziehen überproportional viele qualifizierte Top-Manager an.
- Rumänien verfügt europaweit über eine große Diaspora. Somit gibt es einen zusätzlichen Kandidatenpool international erfahrener rumänischer Führungskräfte, der bei der Rekrutierung berücksichtigt werden kann.

Wann lohnt es sich, bei der Rekrutierung rumänische Expats im Ausland zu berücksichtigen?

- Vor allem bei Positionen auf C-Ebene und anspruchsvollen Transformationsrollen – hier ist internationale Erfahrung besonders wertvoll.
- „Repatriates“ sind für Greenfield-Projekte, Werkerweiterungen, Restrukturierungen oder die Professionalisierung lokaler Organisationen besonders interessant.
- Die Rückkehrbereitschaft rumänischer Führungskräfte aus dem Ausland steigt, wenn eine Position einen klaren Karriereschritt verspricht. Eine typische Konstellation ist ein Wechsel in die Geschäftsführung einer Tochtergesellschaft in Rumänien. Auch persönliche Gründe wie die Nähe zu Eltern und Familie oder ein ausgeprägter Wunsch nach Rückkehr in die Heimat können die Wechselbereitschaft solcher Kandidatinnen und Kandidaten erhöhen. Gleichzeitig sind die beruflichen Perspektiven des Partners sowie geeignete Schulangebote für die Kinder häufig entscheidende Faktoren bei der Rückkehrentscheidung.

Wie groß ist der Gehaltsunterschied bei C-Level-Führungskräften zwischen Rumänien und Deutschland tatsächlich?

- Auf C-Level ist der Gehaltsunterschied zwischen Rumänien und Deutschland deutlich geringer als bei Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung. Insbesondere bei größeren internationalen Unternehmen haben sich die Vergütungsniveaus rumänischer Führungskräfte in den vergangenen Jahren an westeuropäische Standards angenähert. Jahresgehälter im sechsstelligen Euro-Bereich sind für erfahrene Geschäftsführer keineswegs ungewöhnlich.
- Bei Gehaltsvergleichen ist zu beachten, dass rumänische Führungskräfte ihre Gehaltsvorstellungen häufig als Nettobeträge kommunizieren. Aus deutscher Perspektive können diese Angaben zunächst vergleichsweise niedrig erscheinen. Für einen überschlägigen Kostenvergleich kann bei höheren Managementgehältern als Faustregel mit etwa dem 1,7- bis 1,75-Fachen des Nettogehalts gerechnet werden. Ein Nettogehalt von 5.000 Euro monatlich entspricht damit grob Arbeitgeberkosten von 8.500 bis 8.750 Euro pro Monat. Bonuszahlungen, Firmenwagen, private Krankenversicherung und weitere Benefits sind darin noch nicht berücksichtigt.
- Je nach Unternehmensgröße, Branche und Verantwortungsumfang können die gesamten Personalkosten für vergleichbare C-Level-Positionen in Rumänien häufig etwa 20 bis 40 Prozent unter dem deutschen Niveau liegen. Bei großen internationalen Unternehmen und besonders gefragten Führungskräften kann der Abstand jedoch geringer ausfallen.

Was motiviert rumänische Führungskräfte dazu, für eine neue Position ihren Wohn- und Arbeitsort zu wechseln?

- Ein klarer Karriereschritt motiviert rumänische Führungskraft meistens stärker als eine moderate Gehaltserhöhung.
- Besonders attraktiv sind größere Führungsverantwortung, zum Beispiel an einem größeren Produktionsstandort, die Übernahme von P&L-Verantwortung oder der Schritt in eine Geschäftsführerrolle.
- Die Reputation des Unternehmens, langfristige Sicherheit sowie die Entwicklungsperspektive des Standorts spielen ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Entscheidung. Deutsche Unternehmen genießen bei rumänischen Arbeitnehmern einen guten Ruf.



EXECUTIVE SEARCH



EXPERTEN FÜR BESETZUNGEN IN OSTEUROPA, DEM MITTLEREN OSTEN UND INDIEN

CT Executive Search ist auf die Besetzung von Führungspositionen in Osteuropa, dem Mittleren Osten, Indien und Zentralasien spezialisiert. Unser firmeneigenes Researchteam besteht aus einem internationalen Netzwerk erfahrener Analysten und Spezialisten mit fundierter Kenntnis der jeweiligen lokalen Märkte. Mit dieser grenzüberschreitenden Executive-Search-Expertise können wir auch anspruchsvolle internationale Suchmandate effizient und passgenau umsetzen.

★ CT Executive Search Central Office ● International Offices / Research Capabilities

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

