

NEWSLETTER

INTERNATIONAL

 DEUTSCHE VERSION



DIE GOLFSTAATEN – EIN EXPATRIATE-PARADIES?



S. 2

ÜBERBLICK:

Christian Tegethoff

MANAGEMENT-BESETZUNGEN

AUF DER ARABISCHEN HALBINSEL ►



ANALYSE:

**Dr. Alexander Brexendorff, Celine Farhat,
Marcia Meinert**

ARBEITS- UND AUFENTHALTSRECHTLICHE

BESTIMMUNGEN IN DEN GOLFSTAATEN ►



S. 6

MANAGEMENT-BESETZUNGEN AUF DER ARABISCHEN HALBINSEL



Christian Tegethoff

Geschäftsführer

CT Executive Search

Die Länder der Arabischen Halbinsel sind seit Jahrzehnten als Absatzmarkt für Investitions- und Konsumgüter attraktiv. Dafür sorgen der konstante Investitionsbedarf in die Förder- und petrochemischen Anlagen, die vielen infrastrukturellen Großprojekte und die hohe Kaufkraft der Bevölkerung. Für die EU rangierte Saudi-Arabien 2015 an 12. Stelle der wichtigsten Außenhandelspartner, die Vereinigten Arabischen Emirate (VAE) auf Platz 13.

Vor allem die VAE, und hier Dubai, haben sich als Verwaltungsstandort für die in der Region tätigen internationalen Unternehmen etabliert. Dubai dient den Firmen als Knotenpunkt, von dem aus sie die benachbarten Länder und Regionen bearbeiten – etwa Nordafrika oder auch den Iran.

Die Besetzung von Führungspositionen hat in jedem Land der Region ihre eigenen Spezifika, die sich aus den kulturellen, rechtlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten ergeben.

VEREINIGTE ARABISCHE EMIRATE

Die VAE sind das internationalste Land der Region – Dubai, aber auch Abu Dhabi haben sich zu internationalen Schmelztiegeln entwickelt, in denen Menschen aus allen Teilen der Welt leben und arbeiten. 87 Prozent der Einwohner sind Ausländer, viele von ihnen kommen aus Südasien – aus Indien, Bangladesch und Pakistan. Russen und Westeuropäer stellen weitere zahlenmäßig bedeutende Gruppen, unter letzteren finden sich vor allem Briten und Franzosen.

Auffällig ist, dass die Führungspositionen in internationalen Unternehmen nur in Ausnahmefällen mit Emiratis besetzt werden – ein Grund ist der Mangel an geeigneten lokalen Kandidaten.



Vereinigte Arabische Emirate

Rekrutierungswillige Unternehmen sind deshalb meist gezwungen, entweder unter den im Land lebenden Ausländern nach Kandidaten zu suchen, oder einen Ausländer in die VAE zu holen. Sowohl beim Stellenwechsel vor Ort, als auch beim Zuzug ist eine Reihe von arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Fragen zu beachten (s. nachfolgenden Beitrag).

Abgesehen davon lässt sich der emiratische Führungskräftemarkt wie folgt charakterisieren:

1. Die VAE haben das größte Angebot an gut qualifizierten Führungskräften in der Region – dabei handelt es sich meistens um Ausländer. In Dubai und Abu Dhabi gibt es inzwischen einen recht großen Pool an Kandidaten, die in internationalen Unternehmen eingesetzt werden können. Viele Positionen können deshalb „lokal“ besetzt werden – also mit Kandidaten, die bereits im Land leben.
2. Gleichzeitig gelten die emiratischen Metropolen als attraktive Standorte für potentielle Expatriates. Neben dem heißen Klima, dem hohen Maß an persönlicher Sicherheit und dem sehr internationalen Umfeld mit vielen Freizeitmöglichkeiten ist es die Steuergesetzgebung, die lockt: Auch ausländische Arbeitnehmer zahlen in den VAE keine Einkommenssteuer.
3. Die VAE sind auf die Aufnahme und Beherbergung von internationalen Fachkräften bestens eingestellt. Es gibt hochwertigen (wenn auch teuren) Wohnraum, Einkaufsmöglichkeiten der Spitzenklasse und ein großes Angebot an internationalen Schulen und Hochschulen. Nicht-muslimische Ausländer erwarten nur relativ geringe Beschränkungen ihres Lebensstils.
4. Das Personalangebot ist vor allem für marktnahe Positionen relativ groß: in Vertrieb und Marketing sowie auch in den administrativen Bereichen, etwa Finanzen und Personal. Aufgrund der relativ geringen Zahl an produzierenden Unternehmen ist die „lokale“ Verpflichtung von produktionsnahen Experten aber schwieriger – hier müssen sich Unternehmen auf eine internationale Suche einstellen oder eigene Spezialisten entsenden.

In Bezug auf Personalgewinnung und -bindung sind die VAE der unproblematischste Standort in der Golfregion.

KATAR

Katar, dessen Wohlstand vor allem auf den Einnahmen aus der Erdgas- und Erdölförderung basiert, setzt ebenfalls stark auf Ausländer – mehr als 80 Prozent der Einwohner haben einen nicht-katarischen Pass. Zahlenmäßig dominieren auch hier die Südasiaten.

Europäer und Australier sind in der Regel in hochqualifizierten Positionen tätig, zu meist arbeiten sie für internationale Unternehmen. Aber auch der lokale Bildungs- und Technologiesektor beschäftigt ebenfalls ausländische Fach- und Führungskräfte: Die „Qatar Investment Authority“ und die „Qatar Foundation“ treiben die Bemühungen der Regierung voran, eine wissensbasierte Wirtschaft aufzubauen und damit die Abhängigkeit von den fossilen Rohstoffen zu reduzieren.



Katar

Der katarische Personalmarkt hat sich dabei bisher allerdings eher als Hemmschuh erwiesen:

1. Internationale Unternehmen werden große Probleme haben, ihren Fach- und Führungskräftebedarf aus den Reihen der Absolventen der 16 katarischen Hochschulen zu decken. Es herrscht Vollbeschäftigung.
2. Arbeitgeberwechsel sind für Ausländer aufgrund der rechtlichen Gegebenheiten (s. nachfolgender Artikel) schwierig, so dass der lokale Arbeitsmarkt ausgesprochen starr ist.
3. Fach- und Führungskräfte müssen somit oft im Ausland an- bzw. abgeworben werden. Die mit dem Umzug verbundenen Themen (Wohnungssuche, Kindergarten/Schule etc.) bedeuten für die Unternehmen höhere Kosten und größere Unsicherheiten im Verhandlungsprozess mit den Wunschkandidaten.
4. Katar hat international mit einer schlechten Presselage zu kämpfen – die Ausrichtung der Fußballweltmeisterschaft 2022 hat diesen Trend vielleicht noch verstärkt. Entsprechend ist Doha als Standort deutlich weniger beliebt als etwa Dubai. Diese Bedenken sind nur zum Teil berechtigt – die Gesetzgebung ist zwar rigider als in den VAE, Ausländer haben im Alltag allerdings mit weniger Einschränkungen zu leben, als vielfach angenommen wird. Rekrutierende Unternehmen sollten potentiellen Kandidaten deshalb die Möglichkeit eines „Schnupperbesuchs“ vor Ort anbieten – manche Bedenken verflüchtigen sich dann angesichts des persönlichen Augenscheins.

SAUDI-ARABIEN

Mit knapp 30 Millionen Einwohnern ist Saudi-Arabien das mit Abstand bevölkerungsreichste Land der Arabischen Halbinsel. Die saudische Wirtschaft und der Arbeitsmarkt sind in Zeiten gesunkener Ölpreise mit einer Reihe von Problemen konfrontiert.

So hat das saudische Ministerium für Arbeit und Soziale Entwicklung fünf „Herausforderungen“ benannt, die den aktuellen Arbeitsmarkt prägen. Dazu zählen die mangelnde Wettbewerbsfähigkeit des privaten Sektors, die Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften, eine Jugendarbeitslosigkeit von über 30 Prozent, die niedrige Frauenerwerbsquote und ein Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt.

Bei einer Arbeitslosenquote von 11,5 Prozent unter der saudischen Bevölkerung wird der stetige Zuzug ausländischer Arbeitskräfte vermehrt kritisch gesehen und die Regierung hat die Beschäftigung von Ausländern mehrfach erschwert (s. untenstehenden Artikel). Der Anteil der Ausländer an der Gesamtbevölkerung liegt heute bei ca. 30 Prozent.

Diese Gemengelage führt für rekrutierende Unternehmen zu einer Reihe von Herausforderungen:

1. Das Bildungssystem produziert derzeit nicht genügend lokale Fach- und Führungskräfte, die sich zur Arbeit in einem internationalen Unternehmen eignen.



Saudi-Arabien

2. In Saudi-Arabien beschäftigte Ausländer sind an ihren jeweiligen Arbeitgeber gebunden und können nicht ohne weiteres die Arbeit wechseln. Der lokale Arbeitsmarkt ist damit wenig dynamisch und kaum in die Lage, sich an die wandelnden Bedarfe anzupassen.
3. Gleichzeitig ist die Anstellung von Managern von außerhalb Saudi-Arabiens aufgrund der restriktiven Gesetzgebung mit erheblichem bürokratischen Aufwand verbunden.
4. Weiterhin erschwert wird die Rekrutierung durch das ausgesprochen negative Image des Landes bei vielen potentiellen Kandidaten, vor allem aus „westlichen“ Ländern. Die Kleidungs- und Bewegungsvorschriften für Frauen, das Alkoholverbot und die Omnipräsenz religiös begründeter Verhaltensregeln haben abschreckende Wirkung – auch wenn das Leben für Ausländer in ihren Wohngebieten freizügiger sein mag, als auf den Straßen Riads.

Damit ist die Rekrutierung von Führungskräften für Saudi-Arabien generell anspruchsvoller, als für die übrigen Länder der Arabischen Halbinsel. Die folgenden Hinweise könnten für rekrutierende Unternehmen hilfreich sein:

1. Eine gründliche Konsultation mit einem Arbeitsrechtler bezüglich der aktuellen aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Situation sollte am Anfang der Personalplanung stehen.
2. Bei der Budgetierung der Position sollten neben Gehalt und Bonus von vornherein auch die erheblichen Begleitkosten für Expatriates einkalkuliert werden: Umzugskostenerstattung, Wohnung, Auto (evtl. mit Fahrer), ggf. Schul- bzw. Kindergartengeld.
3. Die Suche sollte mehrgleisig angelegt werden und parallel den lokalen und den internationalen Arbeitsmarkt berücksichtigen. Am realistischsten wird es dabei sein, potentielle Kandidaten vor allem in den umliegenden Golfstaaten anzusprechen – Manager ohne Erfahrung im arabischen Raum werden aus den genannten Gründen meist nicht bereit sein, eine Position in Saudi-Arabien anzutreten. Trotz möglicherweise guter Zielvergütung muss mit einer hohen Absagenquote gerechnet werden.

CT Executive Search unterstützt Unternehmen bei der Rekrutierung von Führungskräften für die Arabische Halbinsel und verfügt über Zugang zu einem umfangreichen lokalen Kandidatenpool. Unser Partner MENA Legal berät bei begleitenden arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Themen sowie übergreifenden rechtlichen Fragestellungen, die mit der Geschäftstätigkeit verbunden sind.

ARBEITS- UND AUFENTHALTSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN IN DEN GOLFSTAATEN

VEREINIGTE ARABISCHE EMIRATE

Das Arbeitsrecht in den VAE wird vom Föderalen Gesetz Nr. 8 von 1980 und seinen geänderten Fassungen geregelt. Mit einigen Ausnahmen, die in Artikel 3 des Arbeitsgesetzes geregelt sind (z.B. Beamte und Angestellte der Föderalregierung, Angehörige der Sicherheitskräfte, Hausangestellte und bestimmte Berufsgruppen in der Landwirtschaft), ist das Arbeitsrecht auf alle Angestellten in den VAE anwendbar. Es gilt gleichermaßen für emiratische und ausländische Staatsbürger.

Für die Anstellung eines ausländischen Staatsbürgers muss ein Antrag bei der Immigrationsbehörde gestellt werden. Dies schließt die Einreichung verschiedener Dokumente ein, die der Einzustellende beibringen muss – etwa übersetzte und beglaubigte Diplome.

Das Arbeitsverhältnis kann in Kraft treten, sobald der Antrag angenommen und eine medizinische Untersuchung absolviert wurde.

Der Arbeitsvertrag muss eine Reihe von Bestimmungen enthalten, etwa das Vertragsdatum, den Beginn des Arbeitsverhältnisses, die Art der Arbeit sowie den Arbeitsort, die Vertragslaufzeit (sofern es sich um einen befristeten Vertrag handelt) und das Gehalt.

In den VAE gibt es keine Mindestlohnregelung. In der Praxis erhalten Expatriates meist ein Grundgehalt und verschiedene Zulagen, etwa Wohngeld, ein Fahrzeug und Heimflüge. Üblicherweise sorgen die Arbeitgeber auch für die Krankenversicherung ihrer Mitarbeiter.

Je nach Position und Unternehmen unterschreiben die Vertragsparteien zusätzlich zum registrierten Arbeitsvertrag (dabei handelt es sich um einen Mustervertrag des Arbeitsministeriums bzw. der jeweiligen Sonderwirtschaftsbehörde) einen internen, ausführlicheren Vertrag, der die Verpflichtungen der Vertragsparteien genauer definiert.

Falls der Arbeitnehmer vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ein schriftliches Angebot erhalten hat, so müssen die Vertragskonditionen diesem Angebot entsprechen oder für den Angestellten vorteilhafter sein.

Es gibt keine Einkommenssteuer in den VAE. Allerdings existieren einige versteckte Steuern, wie etwa die Mietsteuer, deren Satz von Emirat zu Emirat variiert.

Arbeitsverhältnisse können aus verschiedenen Gründen beendet werden – meist enden sie mit Auslaufen eines befristeten Vertrags. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kann einvernehmlich oder aus einem wirksamen Grund mit einer Mindestkündigungsfrist von 30 Tagen gekündigt werden.



Vereinigte Arabische Emirate



Dr. Alexander Brexendorff
Geschäftsführender Gesellschafter
MENA LEGAL, Dubai



Celine Farhat
Senior Associate
MENA LEGAL, Dubai



Marcia Meinert
Associate
MENA LEGAL, Dubai

Einige Kündigungsgründe, die in Artikel 120 des Arbeitsgesetzes aufgeführt werden, erfordern keine Kündigungsfrist. Auch während der Probezeit, die bis zu sechs Monate betragen kann, können beide Seiten den Arbeitsvertrag ohne Kündigungsfrist kündigen.

Nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von einem Jahr hat der Arbeitnehmer bei Vertragsbeendigung Anspruch auf eine Gratifikation. Zur Berechnung der Höhe wird das Festgehalt herangezogen, ohne Berücksichtigung von Zulagen. Die Höhe der Gratifikation hängt auch davon ab, ob der Mitarbeiter entlassen wurde oder selbst gekündigt hat.

Ein Expatriate sollte mindestens sechs Monate bei einem Arbeitgeber bleiben, bevor er einen Wechsel anstrebt – andernfalls kann es Probleme mit dem Arbeitsministerium geben. In Abhängigkeit von den Regelungen im Arbeitsvertrag kann ein Ausländer sein Visum dann auf den neuen Arbeitgeber übertragen lassen. Zu beachten sind etwaige Beschränkungen durch Wettbewerbsverbote. Diese müssen bei Abschluss des Arbeitsvertrags verhandelt werden und zeitlich limitiert sein, um vor Gericht Bestand zu haben.

Sollte es Probleme beim Ausscheiden aus einem Unternehmen geben, so kann beim Arbeitsministerium Beschwerde erhoben werden. In solchen Fällen sollte unbedingt juristischer Rat eingeholt werden.

Vor der endgültigen Ausreise aus den VAE sollten einige Punkte unbedingt berücksichtigt werden:

1. Autos müssen vor der Ausreise ausgeführt oder verkauft werden. Etwaige laufende Autokredite müssen vollständig zurückgezahlt sein, um hohe Zinsen und Strafen zu vermeiden.
2. Mietverträge müssen gekündigt werden. Dies kann Strafzahlungen nach sich ziehen, falls die Verträge vorzeitig gekündigt werden oder die Ausreise kurzfristig erfolgen soll.
3. Arbeitsvisa müssen beim Arbeitgeber annulliert werden.
4. Schulden, etwa im Zusammenhang mit Kreditkarten und Darlehen, müssen vor der Ausreise vollständig beglichen werden. Die Nichtbedienung von Verbindlichkeiten wird in den VAE als eine Straftat behandelt, die Haftstrafen nach sich ziehen kann.

KATAR

Arbeitsverhältnisse werden in Katar grundsätzlich von den Vorschriften des Gesetzes Nr. 14 von 2004 und seinen geänderten Fassungen geregelt.

Die letzten Änderungen (Gesetze Nr.1 und 21 von 2015) regeln Vergütungsfragen, die Durchsetzung von Lohnzahlungsansprüchen und führen die Regelungen zur Ein- und Ausreise sowie den Aufenthalt von Ausländern aus.

Das katarische Arbeitsgesetz legt den Mindeststandard der Arbeitnehmerrechte fest, an den alle Arbeitgeber gebunden sind. Es formuliert auch die Pflichten der Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber.

MENA LEGAL ist ein internationaler Verbund von Dienstleistern aus den Bereichen der Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung mit Fokus auf den Nahen und Mittleren Osten, Nordafrika und den Iran.



Katar

Ebenso wie seine Nachbarn verfolgt Katar das strategische Ziel, im privaten und öffentlichen Sektor mehr Inländer zu beschäftigen. Im Zuge dieser „Katarisierung“ werden geeignete katarische Staatsbürger bevorzugt. Nicht-katarische Arbeitskräfte erhalten nur dann eine Arbeitserlaubnis, wenn sie über eine Aufenthaltserlaubnis verfügen und kein ausreichend qualifizierter katarischer Kandidat verfügbar ist.

In Katar gibt es derzeit keine Einkommenssteuer. Expatriates sollten allerdings die steuerlichen Regelungen ihrer Herkunftsländer im Blick haben.

Ein Arbeitnehmer kann einen Arbeitsvertrag vor dem vereinbarten Vertragsende ohne Begründung kündigen. Ist der Arbeitsvertrag unbefristet, so kann der Arbeitnehmer eine Gratifikation erhalten.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer bei Vertragsende ein Zertifikat ausstellen, das einige obligatorische Angaben enthält. Dazu zählen Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses, die Art der geleisteten Arbeit und die Höhe der Vergütung. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer ebenfalls dessen persönlichen Unterlagen zurückgeben. Zum Vertragsende ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Reisekosten des Mitarbeiters für die Rückkehr in dessen Heimatland zu tragen.

Will ein Angestellter in Katar die Stelle wechseln, so ist eine Unbedenklichkeitsbescheinigung des aktuellen Arbeitgebers erforderlich. Allerdings steht diese Möglichkeit nur Expatriates offen, die schon mindestens zwei Jahre in Katar gelebt haben.

Mit dem Inkrafttreten des 2015 verabschiedeten Gesetzes Nr. 21 am 14. Dezember 2016 können Arbeitnehmer, die einen befristeten Vertrag abgeleistet haben, ohne Zustimmung ihres letzten Arbeitgebers eine neue Stelle antreten. Außerdem können Arbeitnehmer nun auch die Stelle wechseln, wenn sie noch in einem befristeten Arbeitsverhältnis sind, wenn das Arbeitsministerium zustimmt. Arbeitnehmer, die auf Grundlage von unbefristeten Verträgen arbeiten, können die Erlaubnis des Ministeriums frühestens nach fünf Jahren erhalten.

Ein Expatriate, der Katar verlassen will, muss sein Visum annullieren lassen. Das entsprechende Formular ist vom Arbeitgeber zu unterschreiben und wird beim Innenministerium eingereicht.

Vor der Ausreise müssen alle Bankkonten, Kreditkarten und Darlehen geschlossen bzw. getilgt werden, Arbeitgeber und Mieter benachrichtigt werden. Die Nichtbedienung von Verbindlichkeiten wird in Katar als Straftat gewertet und kann zu Problemen mit den Behörden führen, wenn ein Resident ohne entsprechende Regulierung das Land verlassen will.

Der Ausreisende sollte sich deshalb ein Schreiben ausfertigen lassen, mit dem die Bank die Bedienung sämtlicher Verbindlichkeiten bestätigt.

SAUDI-ARABIEN

Ausländer können in Saudi-Arabien nur mit einem konkreten Stellenangebot eine Arbeitserlaubnis bekommen. Sie selbst können die Erlaubnis nicht selbst beantragen, dies muss der Arbeitgeber für sie erledigen.

Jeder in Saudi-Arabien arbeitende Ausländer hat einen sog. „Sponsor“, der während des Aufenthaltes als Bürge fungiert.

Sponsoren können physische Personen, Unternehmen und Institutionen sein, etwa Handelskammern oder Geschäftspartner.

Das saudi-Arabische Arbeits- und Arbeitnehmergesetz ist im März 2015 letztmals geändert worden, die neuen Regelungen sind am 18. Oktober 2015 in Kraft getreten. Die Absicht war es, einerseits die Attraktivität Saudi-Arabiens für ausländische Unternehmen zu erhöhen und andererseits den Schutz der Angestellten zu verbessern - insbesondere der saudi-arabischen:

1. Alle Konditionen des Arbeitsverhältnisses müssen jetzt in einem schriftlichen Arbeitsvertrag niedergelegt werden, wobei der Mustervertrag des Arbeitsministeriums zu beachten ist.
2. Die Probezeit von 90 Tagen kann um den selben Zeitraum verlängert werden, allerdings nur einmalig.
3. Die Kündigungsfrist ist für Angestellte, die monatlich entlohnt werden, auf zwei Monate verlängert worden.
4. Der Arbeitgeber muss nun die schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers einholen, wenn er ihn für länger als 30 Tage an einen anderen Arbeitsort delegieren will.
5. Es wurde ein Lohnschutzsystem eingeführt, das eine pünktliche Auszahlung der Gehälter sicherstellt.
6. Wenn ein befristeter Arbeitsvertrag dreimal verlängert worden ist oder der Arbeitnehmer ununterbrochen vier Jahre gearbeitet hat (je nachdem, was früher eintritt), so gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet.

Die Kündigung von Arbeitsverträgen ist streng reguliert und darf nur aus wirksamem Grund erfolgen. Arbeitnehmer haben Anspruch auf Auszahlung einer Gratifikation in Höhe von zwei Monatsgehältern. Rechtlicher Rat sollte eingeholt werden, um die Wahrung der entsprechenden Rechte zu garantieren.

Trotz der Bestrebungen, internationale Unternehmen anzuziehen, arbeitet die saudische Regierung an verschiedenen „Saudisierungsprojekten“. Diese sollen dazu beitragen, dass vornehmlich Inländer beschäftigt werden.

Die in einigen Bereichen bereits umgesetzten Maßnahmen haben zu einem spürbaren Wegzug von Expatriates geführt.

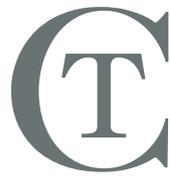
Generell können Expatriates ihre Arbeitsstelle nicht ohne Zustimmung des „Sponsors“ wechseln. Der neue Arbeitgeber muss eine Anforderung an den aktuellen Sponsor richten und die Übertragung des Arbeitsverhältnisses beantragen. Das Anforderungsschreiben sollte von der Handelskammer autorisiert werden. Der aktuelle Sponsor muss dem



Saudi-Arabien

Antrag stattgeben, damit die Übertragung des Dienstverhältnisses erfolgen kann. Auch in Saudi-Arabien ist es wichtig, vor der endgültigen Ausreise alle Verpflichtungen und Verbindlichkeiten mit dem Arbeitgeber, dem Vermieter und den Banken zu regeln. Alle Kredite müssen getilgt, alle Bankkonten geschlossen werden.

Vor der Ausreise aus Saudi-Arabien ist die Einholung einer polizeilichen Negativbescheinigung notwendig. Dieses Dokument muss bei der Ausreise zusammen mit dem gestempelten Endgültigen Ausreisevisum (final exit visa) vorgelegt werden.



EXECUTIVE SEARCH

EXPERTEN FÜR BESETZUNGEN IN ASIEN, RUSSLAND/GUS UND DEM MITTLEREN OSTEN

CT Executive Search unterstützt seine Mandanten bei der Rekrutierung von internationalen Schlüsselpositionen im Management.

Dabei unterscheiden wir uns durch eine klare Fokussierung auf den eurasischen Wirtschaftsraum und auf Branchen, in denen unsere Berater aufgrund ihrer langjährigen Arbeit zuhause sind.

Sie sind Experten in der Abwicklung grenzüberschreitender Suchprozesse und kennen die Eigenschaften, die Kandidaten für die erfolgreiche Arbeit in internationalen Unternehmen benötigen.

HELSINKI

Partner Office
Paciuksenkatu 27
00271 Helsinki, Finland

MOSCOW

CT Executive Search LLC
Central Office
Shlyuzovaya nab. 8,1
115114 Moscow, Russia
Telephone: +7 499 678 2111
E-Mail: office@ct-executive.com

TEHRAN

CT Executive Search
Iran Desk
Teheran/Berlin/Moscow

SHANGHAI

Partner Office
Suite 919, 993 West Nanjing Rd.
Shanghai 200041, China

BERLIN

CT Executive Search LLC Liaison Office
10117 Berlin, Germany

NEW DELHI

Partner Office
301 Eros Corporate Tower
Nehru Place
New Delhi 110 019

DUBAI

CT Executive Search
Middle East Desk
Dubai/Berlin/Moscow

