

NEWSLETTER

INTERNATIONAL

 DEUTSCHE VERSION

RUMÄNIEN



RUMÄNIEN: ARBEITSMARKT IM CORONA-STRESS



S. 2

INTERVIEW:

Sebastian Metz

„DEUTSCHE UNTERNEHMEN PROFITIEREN VON DER GRÖSSE DES MARKTES“ ▶



S. 4

IN EIGENER SACHE:

MARCUS HONKANEN UNTERSTÜTZT CT EXECUTIVE SEARCH ALS BEIRAT ▶



S. 5

ÜBERSICHT:

Sorina Faier, Christian Tegethoff

„IMAGE RUMÄNIENS HAT SICH VERBESSERT“ ▶



S. 7

ÜBERSICHT:

Cristiana Stalfort

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN IN RUMÄNIEN ▶

„DEUTSCHE UNTERNEHMEN PROFITIEREN VON DER GRÖSSE DES MARKTES“

Mit welchen Maßnahmen hat Rumänien auf die Coronavirus-Pandemie reagiert? Mit welchen mittel- und langfristigen Auswirkungen rechnen Sie für das Land?

Rumänien hat schnell reagiert und frühzeitig Maßnahmen gegen die Ausbreitung der Coronavirus-Pandemie getroffen. Schon Mitte März wurden Schulen und Kindergärten geschlossen, dann wurde der Notstand ausgerufen, was weitere Schutzmaßnahmen ermöglicht hat. Weitere Maßnahmen zur Prävention und Kontrolle der Infektionen wurden eingeführt, wie etwa die Maskenpflicht in öffentlichen Verkehrsmitteln und in geschlossenen Räumen.

Auch zur Unterstützung des Geschäftsumfeldes hat die rumänische Regierung Maßnahmen getroffen, um die langfristigen wirtschaftlichen Folgen abzumildern. Darunter sind Bankgarantien für KMU und Kleinunternehmen, Stundungen von Darlehensrückzahlungen, Zahlungsaufschübe für Miete und Nebenkosten, Änderungen der Zahlungsfristen bei Schulden gegenüber dem Staatshaushalt, Gewährung von freien Arbeitstagen für Eltern, steuerliche Unterstützungsmaßnahmen und zu 75% vom Staat getragene (technische) Arbeitslosigkeitsgelder.

Die Maßnahmen wurden auch von der deutschen Wirtschaft in Rumänien begrüßt, jedoch betrachten die meisten Unternehmen sie als nicht ausreichend. Das geht auch aus den von uns durchgeführten Umfragen hervor.

Eine Maßnahme von absoluter Dringlichkeit wäre auch für Rumänien die Einführung des Instruments der Kurzarbeit, insbesondere vor dem Hintergrund des Auslaufens der staatlichen Unterstützung für die technische Arbeitslosigkeit.

Als AHK sehen wir in dieser Krise auch Chancen für den Investitions- und Technologiestandort Rumänien. Wir beobachten beispielsweise, dass sich deutsche Unternehmen das Land vermehrt anschauen, um lokale Zulieferer zu identifizieren oder vor Ort zu investieren. Damit können sie ihre Lieferketten krisenfester und resilienter machen.

Wie ist die deutsche Wirtschaft heute in Rumänien vertreten? Welche Branchen sind besonders aktiv?

Die deutsche Wirtschaft ist in Rumänien sehr gut aufgestellt. Zahlreiche deutsche Unternehmen haben hier investiert, Produktionsstandorte aufgebaut und erweitert.

Rund 7.500 Unternehmen mit deutschem Stammkapital sind in Rumänien aktiv - über 10% der ausländischen Unternehmen in Rumänien sind deutsche Unternehmen bzw. haben eine deutsche Kapitalbeteiligung. Sie beschäftigen rund 250.000 Arbeitskräfte, erwirtschaften einen Umsatz von über 27 Mrd. Euro (rund 13% des rumänischen BIPs) und halten einen Kapitalstock von mehr 10 Mrd. Euro.



Sebastian Metz

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

Die erste Welle deutscher Unternehmen profitierte von den niedrigen Gehältern, doch seit vielen Jahren investieren die deutschen Unternehmen hier in hochautomatisierte und leistungsstarke Produktionsstätten. Rumänien ist längst keine verlängerte Werkbank mehr, sondern entwickelt sich immer mehr zu einem Standort für Forschung und Entwicklung.

Viele deutsche Produktionsunternehmen sind im Automobilbereich tätig und bauen hier ihre Aktivitäten weiter aus. Auch die großen deutschen Handelsketten sind in Rumänien gut aufgestellt.

Was macht Rumänien als Standort attraktiv, auch im Vergleich zu anderen osteuropäischen Ländern?

Viele deutsche Unternehmen profitieren von der Größe des Marktes, mit über 19 Mio. Einwohnern ist Rumänien einer der größeren Märkte in der EU.

In Bezug auf Investitionen sind die Größe und die Nähe zu Westeuropa sehr wichtig. Das Land, das seit 2007 EU-Mitglied ist, bietet zahlreiche Standorte für eine breite Palette von Investitionsprojekten – insbesondere das bereits zu kommunistischen Zeiten existierende, starke industrielle Fundament ist ein wichtiger Standortvorteil.

Für das produzierende Gewerbe liegt Rumänien zu dem geografisch sehr gut, weil die Produktionsstandorte nicht weit von den „Mutter-Standorten“ entfernt sind.

Außer der Hauptstadt Bukarest haben sich auch weitere Regionen zu starken Wirtschaftszentren entwickelt. Hier gibt es wettbewerbsfähige Universitätszentren, mit denen Produktionsunternehmen und IT&C-Firmen erfolgreich zusammenarbeiten. Auch deshalb sind diese Zentren in den letzten fünf Jahren immer attraktiver für junge Leute geworden und die Lebensqualität ist ebenfalls gestiegen. Noch ein Grund für Investoren, sich hier niederzulassen.

Außerdem hat Rumäniens ein inzwischen gut etabliertes Berufsschulsystem nach deutschem Muster, woran kontinuierlich weitergearbeitet wird.

Auch das Steuersystem ist für das Wirtschaftsumfeld günstig und attraktiv. Hinzu kommt der Rechtsrahmen der EU, der Unternehmern Sicherheit garantiert.

In welchen Regionen konzentrieren sich die deutschen Unternehmen?

Die deutschen Unternehmen, besonders die Produktionsunternehmen, sind hauptsächlich in den Regionen Siebenbürgen und Banat präsent, d.h. im Zentrum und im Westen des Landes, aber auch in der Hauptstadt Bukarest, wo Dienstleister ansässig sind.

Das sind auch die entwickeltsten Regionen des Landes, mit den besten Anbindungen zum westlichen Europa, d.h. auch nach Deutschland.

Inwieweit beobachten Sie weiteren Zuzug und deutsche Direktinvestitionen nach Rumänien?

Die Investitionen deutscher Unternehmen sind, wie bereits erwähnt, sowohl für Rumänien als auch für Deutschland bedeutsam. Viele von ihnen bauen die Standorte weiter aus. Auch neue Unternehmen treten in den Markt ein.

Zunehmend zeigen deutsche Unternehmen Interesse, mit den hiesigen Universitäten zusammenzuarbeiten, z.B. um IT-/ Digitalisierungsprojekte oder auch verschiedene Mobilitätsprojekte voranzutreiben.

MARCUS HONKANEN UNTERSTÜTZT CT EXECUTIVE SEARCH ALS BEIRAT

Wir freuen uns, von nun an auf Marcus Honkanens Unterstützung als Beirat zählen zu können. Damit vertiefen und stärken wir die Kooperation mit der Firma Nordic Minds, die von Herrn Honkanen als Geschäftsführendem Gesellschafter geleitet wird. Die Personalberatung Nordic Minds GmbH verfügt über Büros in Deutschland und Skandinavien.

Herr Honkanen verfügt über 15 Jahre internationale Erfahrung als Geschäftsführer und Partner im Bereich Executive Search und HR Consulting, nachdem er Erfahrungen mit der Kienbaum-Gruppe und in der eigenen Boutique-Beratung gesammelt hat. Er unterstützt seine Klienten bei der Besetzung von Managementpositionen in Zentral- und Nordeuropa auch über die Durchführung komplexer europaweiter Suchprozesse. Er spricht Schwedisch, Finnisch, Deutsch und Englisch und setzt seine interkulturellen Fähigkeiten sowie sein branchenübergreifendes Fachwissen ein, um länderübergreifend die geeignetsten Kandidaten zu gewinnen. Mit seiner Branchenexpertise und seiner empathischen Art bringt Herr Honkanen Menschen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen an einen Tisch, um die bestmögliche Lösung für seine Kunden zu finden.

Herr Honkanen hat ein Masterstudium an der Åbo Akademi School of Business and Economics sowie der Georg-August-Universität Göttingen absolviert. Gleichzeitig ist er Mitgründer des Softwareunternehmens FutureHunt GmbH und Mitglied des Beirates der Deutsch-Finnischen Handelskammer.

IN EIGENER SACHE



Marcus Honkanen
Geschäftsführender
Gesellschafter,
Nordic Minds GmbH

„IMAGE RUMÄNIENS HAT SICH VERBESSERT“

Wie hat die Corona-Pandemie Ihr Geschäft beeinflusst? Welche Art von Mandaten bearbeiten Sie in Rumänien zurzeit?

Die Pandemie hatte leider auch auf den rumänischen Arbeitsmarkt starke Auswirkungen, gerade im Bereich der Führungskräfte.

In bestimmten Branchen herrscht weiterhin ungebrochene Nachfrage – dies betrifft besonders die Bereiche IT, Lebensmitteleinzelhandel, Konsumgüter und den Online-Handel. Besonders getroffen hat es hingegen die Automobilbranche, den Transport- und Logistikbereich sowie natürlich auch Gastronomie und Tourismus. Dies hatte direkte Auswirkungen auf unser Geschäft, da manche Kunden laufende Besetzungsprojekte eingefroren oder ganz eingestellt haben.

Firmen, die rekrutieren wollen, haben vor diesem Hintergrund zurzeit gute Karten. Aufgrund von Restrukturierungen sind jetzt auch hochqualifizierte Arbeitskräfte auf dem Markt, gleichzeitig gibt es vergleichsweise wenige Stellenangebote. In dieses Bild passt, dass uns während der Pandemie fast dreimal mehr Anfragen für Outplacement-Maßnahmen und Assessments erreicht haben, als zu „normalen“ Zeiten.

Inzwischen zieht die Rekrutierungsaktivität in den Unternehmen aber schon wieder an. Die Firmen halten im Wesentlichen an ihren Langfriststrategien fest und nutzen die Verfügbarkeit von Fach- und Führungskräften, um sich personell zu verstärken. Dabei können es sich die Unternehmen noch leisten, bei der Rekrutierung wählerischer zu sein und die Kandidaten mit Tests, Assessments und gründlichen Referenzchecks eingehend zu überprüfen.

Die Kooperation von CT Executive Search und Elite Searchers bezieht sich in erster Linie auf die Besetzung von Führungspositionen für internationale Unternehmen, die meist westeuropäische oder US-amerikanische Wurzeln haben. Die Mehrzahl ist dem gehobenen Mittelstand zuzurechnen, hinzu kommen Konzerne.

Rumänien ist für Unternehmen aus den Konsum- und Investitionsgüterbereichen sowohl als Absatzmarkt, als auch als Produktionsstandort weiterhin interessant. Entsprechend rechnen wir damit, dass wir in naher Zukunft wieder vermehrt Positionen in den Bereichen Vertrieb und Produktion besetzen werden.

In welchen Regionen sind Sie überwiegend aktiv?

Der zahlenmäßig größte Anteil der Mandate bezieht sich auf Bukarest, hier haben viele Unternehmen ihre rumänischen Landesgesellschaften angesiedelt. Aber wir arbeiten auch regelmäßig an den Industriestandorten des Landes – beispielsweise in Braşov, Râmnicu Vâlcea oder Slatina.



Sorina Faier
Managing Partner
Elite Searchers, Bukarest



Christian Tegethoff
Geschäftsführer
CT Executive Search

CT Executive Search
und **Elite Searchers**
kooperieren in Rumänien
bei der Abwicklung von
Besetzungsprojekten für
internationale Auftraggeber.

In welchen Konstellationen empfehlen Sie die Besetzung einer Position mit einem Expatriate?

Die Frage, ob ein Rumäne oder ein Expatriate für die Besetzung einer Position geeigneter ist, muss stets im Einzelfall beantwortet werden. Alles hängt von der konkreten Firma und der jeweiligen Rolle ab. Oft kommen sowohl lokale Kandidaten, als auch Expats in Betracht. In solchen Fällen setzen wir die Suche zweigleisig auf, so dass auf Grundlage von konkreten Kandidaturen entschieden werden kann.

Expats sind vor allem dann interessant, wenn internationales Know-How in die rumänische Landesgesellschaft transferiert werden soll. Dabei kann es sich um technische Expertise, aber auch um Standards und Prozesse handeln.

Nachteilig sind die in der Regel höheren Kosten für Expats, gleichzeitig sind lokale Kandidaten in der Regel besser mit den Gepflogenheiten des rumänischen Marktes vertraut.

Generell geht auch in Rumänien der Trend weg vom Expat hin zur lokalen Führungskraft. Viele internationale Unternehmen legen die Leitung ihrer Tochtergesellschaften heute vollständig in die Hände rumänischer Manager.

Das Image Rumäniens hat sich über die Zeit deutlich verbessert. Noch vor zehn Jahren war es sehr schwierig, Westeuropäer für einen Einsatz in Rumänien zu begeistern. Inzwischen ist die Attraktivität Rumäniens gestiegen – Standortvorteile wie das angenehme Klima und die vielen Freizeitmöglichkeiten bei stark verbesserter Infrastruktur sorgen dafür, dass viele Expats auch zu langfristiger Arbeit in Rumänien bereit sind.

Welche Besonderheiten zeichnen den rumänischen Führungskräftemarkt aus?

In Rumänien gibt es heute ein großes Reservoir von gut ausgebildeten Führungskräften, zum Teil auch mit MBAs und anderen international angesehenen Abschlüssen. Die im Land tätigen internationalen Unternehmen haben über die Jahre viel in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investiert. Rumänische Manager, die in ausländischen Unternehmen ausgebildet worden sind, pflegen einen „demokratischeren“ Führungsstil, als er in Rumänien traditionell praktiziert worden ist. Letzterer ist heute eine Domäne rein lokaler, oft eigentümergeführter Unternehmen.

Mikromanagement, autokratische Strukturen und fehlende Entscheidungsfreiheit gelten heute vor allem jüngeren Rumänen als negative Faktoren und sorgen dafür, dass viele die Arbeit in einem ausländischen Unternehmen vorziehen.

Allerdings ist die Entwicklung auch in der rumänischen Wirtschaft nicht stehen geblieben. Traditionelle Betriebe haben teilweise versucht, sich durch die Rekrutierung von international erfahrenen Managern neu aufzustellen und einen Wandel hin zu modernen Systemen und internen Prozessen zu vollziehen.

Generell ist die Verfügbarkeit von qualifizierten Führungskräften in Rumänien gegeben. Auch der internationale Erfolg rumänischer Führungskräfte zeugt von deren Qualität – etliche Rumänen haben den Sprung in die internationalen Unternehmenszentralen geschafft und dort Karriere gemacht.

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN IN RUMÄNIEN

Rumänien ist das zweitgrößte Land in Osteuropa und auch wegen der günstigen Rahmenbedingungen für ausländische Investoren interessant. Infolge der Coronakrise dürfte es als Nearshoring- Standort an Attraktivität gewinnen.

Beim Markteintritt in Rumänien sollten ausländische Unternehmen zuerst eine **umfassende Recherche** über das geographische und wirtschaftliche Umfeld, in denen die rumänische Gesellschaft tätig sein soll, vornehmen. Bestimmte Aspekte wie z.B. Infrastruktur und geographische Lage, naheliegende Universitätsstädte (bei Forschungs-, Entwicklungs- und IT-Tätigkeiten) oder verfügbare Arbeitskräfte in der Gegend (bei Produktionstätigkeiten) können dabei ausschlaggebend sein. Ferner sind die Arbeitslosigkeit sowie die Mietpreise in der ausgewählten Gegend wichtig. Derzeit gibt es in Rumänien Regionen, in denen die Arbeitslosigkeit sehr gering ist; angesichts der COVID-19- Pandemie dürfte es jedoch auch hier einfacher werden, Personal zu finden.

Im Zusammenhang mit der **Gründung einer Gesellschaft** sieht das rumänische Gesellschaftsrecht mehrere Gesellschaftsformen vor. Die meisten Investoren gründen in Rumänien Gesellschaften mit beschränkter Haftung (rum: SRL).

Für die Aktiengesellschaft (rum: SA) ist ein relativ hohes Grundkapital notwendig (der Gegenwert in Lei von ca. 20.000 Euro), während das Mindeststammkapital der Gesellschaft mit beschränkter Haftung bei 200 Lei (ca. 45 Euro) liegt. Sollte eine AG aus rechtlichen Gründen nicht erforderlich sein (z.B. wegen der Tätigkeit der Gesellschaft – etwa bei Banken oder Versicherungen), so liegen meistens die Gründe für deren Gründung in konzerninternen Vorgaben, die mit der transparenteren und einfacher zu beaufsichtigenden Struktur zusammenhängen. Andererseits sind bei AGs mehrere Organe erforderlich, was u.U. zu einer schwierigeren Handhabung führt.

Die GmbH kann im Gegensatz zur AG mit nur einem Gesellschafter gegründet werden; für eine AG sind mindestens zwei Aktionäre erforderlich. Für die Gründung einer Ein-Mann-GmbH gelten in Rumänien derzeit noch Beschränkungen: so kann eine GmbH, die von einem Alleingesellschafter gehalten wird, nicht ihrerseits Alleingesellschafterin einer anderen GmbH sein (Verbot einer Ein-Mann-Gesellschaften-Kette). Weiterhin darf eine (natürliche oder juristische) Person zurzeit nur Alleingesellschafterin einer einzigen GmbH sein. Diese Regelungen könnten aufgrund eines Gesetzesentwurfes noch 2020 wegfallen.

ÜBERSICHT



Cristiana Stalfort

ist rumänische Rechtsanwältin und Managing Partner von STALFORT. Legal.Tax.Audit.

Die Kanzlei wurde 1997 für die Beratung ausländischer Mandanten bei Erwerb, Aufbau und Management von Investitionen in Rumänien gegründet. Inzwischen ist sie mit mehr als 30 Anwälten, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern in den Kreis der führenden rumänischen Wirtschaftskanzleien aufgestiegen.

Grundsätzlich können sowohl rumänische als auch ausländische Staatsangehörige Geschäftsführer einer rumänischen Gesellschaft sein.

Im Kontext der durch das Virus **COVID-19** verursachten Pandemie wurden in Rumänien einige wirtschaftliche und steuerliche Maßnahmen getroffen. U.a. wurden steuerliche Erleichterungen eingeführt, Mietzahlungen gestundet und Kreditvereinfachungen geschaffen. Der Staat hat ferner vom Lockdown betroffene Arbeitnehmer unterstützt; in Diskussion ist auch die Einführung einer Kurzarbeitsregelung. Im Gesellschaftsrecht wurden bis November 2020 Gründungs- und Registrierungsformalitäten gelockert und Vereinfachungen für Versammlungen der Gesellschaftsorgane geschaffen.

Für deutsche Investoren könnte ggf. die Gründung einer Offenen Handelsgesellschaft (rum: SNC) oder Kommanditgesellschaft (rum: SCS) in Rumänien steuerlich vorteilhaft sein, wenn die dem deutschen Gesellschafter zuzurechnenden Gewinnanteile von der deutschen Steuer ausgenommen werden können. Dies ist im Einzelfall zu prüfen. Des Weiteren sind im Hinblick auf rumänische Tochtergesellschaften unter gewissen Voraussetzungen die EU-Richtlinien anwendbar (Mutter-Tochter-Richtlinie, Zins- und Lizenzrichtlinie, Fusionsrichtlinie), welche gewisse steuerliche Erleichterungen verschaffen.

Rumänien weist in steuerlicher Hinsicht, trotz eines bürokratischen Ansatzes, einige erwähnenswerte **steuerliche Vorteile** auf. Zu vermerken sind die relativ **niedrigen Steuersätze** (16% Gewinnsteuer, 10% Einkommensteuer) und gewisse Vergünstigungen in spezifischen Bereichen.

Sogenannte **Mikrounternehmen** wenden anstelle der regulären Gewinnsteuer die Steuer auf die Einkünfte von Mikrounternehmen an. Diese wird auf die erzielten Erlöse und Erträge bemessen und beträgt 3% oder 1%, abhängig davon, ob die Gesellschaft Angestellte hat. Unter gewissen Bedingungen können Mikrounternehmen auch zur Anwendung der regulären Körperschaftssteuer von 16% optieren.

Eine **Befreiung von der Gewinnsteuer** ist für Gewinne anwendbar, die für die Beschaffung gewisser Anlagen zum Zwecke der Geschäftstätigkeit investiert werden. Von der Gewinnsteuer sind unter gewissen Bedingungen auch Steuerpflichtige befreit, welche exklusiv im Bereich der Innovation, Forschung und Entwicklung tätig sind.

Arbeitnehmer aus den Bereichen IT, Innovation, Forschung, Entwicklung, Bau, gewisse Saisonarbeiter, behinderte Personen u.a. sind unter gesetzlich geregelten Voraussetzungen **von der Einkommensteuer befreit**.

Verschiedene Vergünstigungen können in **Einzelfällen** auch im Zusammenhang mit anderen Aktivitäten in Anspruch genommen werden, z.B. bei der Einstellung von Absolventen und Arbeitslosen, bei der Durchführung von Tätigkeiten in Industrieparks, bei der Gewährung gewisser Gutscheine, bei der Teilnahme von Angestellten an Aktienoptionsplänen, im Fall von Holding-Gesellschaften oder bei der Stundung/ Restrukturierung von Steuerschulden u.a.

Das **rumänische Arbeitsrecht** unterscheidet sich z.T. stark vom deutschen, obwohl die EU-Vorgaben umgesetzt wurden. Auffällig ist insbesondere ein relativ hoher Formalismus. Derzeit findet ein Flexibilisierungsprozess statt.

Arbeitnehmer dürfen aufgrund des **rumänischen Arbeitsgesetzbuches** (rum: Codul Muncii) nicht auf gesetzlich vorgesehene Rechte verzichten. Viele ausländischen Arbeitgebern geläufige Regelungen (Zeitkonten, Nebentätigkeitsverbote, Verfallsfristen, etc.), müssen daher auf ihre Gesetzmäßigkeit geprüft werden; meist sind sie in Rumänien nicht ohne weiteres einsetzbar.

In Rumänien müssen Arbeitsverträge einem verbindlich festgelegten Muster entsprechen. Ergänzungen sind möglich (und meist erforderlich), solange sie zwingende Arbeitnehmerrechte nicht einschränken.

Es gibt in Rumänien keine ordentliche Arbeitgeberkündigung. Vielmehr gibt es gesetzliche Kündigungsgründe; für jeden ist ein bestimmtes Kündigungsverfahren vorgesehen.

Unrechtmäßige Kündigungen sind gerichtlich anfechtbar. Die Häufigkeit von Kündigungsschutzklagen dürfte im Vergleich zu Deutschland geringer sein, die Vergleichsbereitschaft nach Klageerhebung jedoch sehr niedrig.

Das **kollektive Arbeitsrecht** spielt sich vorwiegend auf Betriebs- bzw. Firmenebene ab. Auf dieser Ebene werden Gewerkschaften gegründet oder alternativ Arbeitnehmersvertreter gewählt. Ab einer gewissen Belegschaftsstärke besteht die Pflicht zu „kollektiven Verhandlungen“, die auf den Abschluss eines Betriebstarifvertrages gerichtet sein sollen. Eine Abschlusspflicht besteht nicht. Jeder Arbeitgeber muss zudem eine Betriebsordnung (rum: Regulament Intern) aufstellen. Der rechtssichere Umgang mit dem rumänischen Arbeitsrecht bedarf praktischer und theoretischer Erfahrung vor Ort.

Rumänien ist wegen der Nähe zu Westeuropa, der europäischen Mentalität, der gut qualifizierten Fachkräfte sowie der Zugehörigkeit zur Europäischen Union für Investoren von großem Interesse und bietet verglichen mit anderen Nachbarländern ein stabiles und sicheres Umfeld für die Tätigkeit ausländischer Investoren.



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, Russland/GUS, 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.

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

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

