

NEWSLETTER

INTERNATIONAL

 DEUTSCHE VERSION

RUSSLAND



RUSSLAND – OPTIMISMUS TROTZ DAUERPANDEMIE

INTERVIEW:



S. 2

Oliver Cescotti

„RIESIGER BEDARF AN
PRODUKTIONSANLAGEN“ ▶



S. 4

Christian Tegethoff

„NACHFRAGE HAT DIESES JAHR
DEUTLICH ANGEZOGEN“ ▶



S. 7

Eugen Alles

„ES GEHT NICHT ALLES ONLINE“ ▶

„RIESIGER BEDARF AN PRODUKTIONSANLAGEN“

Wie hat sich das Geschäftsumfeld im Maschinen- und Anlagenbau in den letzten Jahren verändert?

Das Kernereignis war natürlich die Krim-Annexion. Das hat sehr viel in Bewegung gebracht, sowohl negativ, als auch positiv. In der neuen Situation gibt es Benefiziere und Verlierer. Ein Verlierer ab 2015 war die deutsche Exportindustrie, die mit russischen Gegensanktionen konfrontiert wurde. Diese haben die Endprodukte betroffen, weniger die Zwischenprodukte in der Lieferkette.

Aus meiner Tätigkeit bei GEA kann ich sagen, dass wir aufgrund der Investitionen in die russische Lebensmittelindustrie eine Erhöhung der Nachfrage für unsere Anlagen zu vermerken hatten. Die Geschäftsentwicklung war zwischenzeitlich sensationell positiv. Dazu beigetragen haben auch die Lokalisierungsbemühungen in Vertrieb und Produktion. Auch ist GEA mit seinen fünf Divisionen sehr diversifiziert, das sorgt für hohe Resilienz auch in schwierigen Zeiten.

Ein wesentlicher Faktor im Russlandgeschäft war in den letzten Jahren auch die Devaluation des Rubels. Russische Exporteure, etwa von Rohstoffen und Dünger, haben profitiert. Der russische Käufer von ausländischen Produkten musste hingegen in Landeswährung deutlich mehr auf den Tisch legen.

Wie hat sich die Importsubstitution ausgewirkt?

Bei unserer Zusammenarbeit mit Gazprom waren wir mit dem Thema sehr stark konfrontiert. Ein bekanntes Beispiel ist das Projekt für Gasverdichteranlagen in Noyabrsk im Wert von 10 Millionen Euro, das GEA 2015 gewonnen hat. Damals waren wir die einzigen, die die Technologie beherrschten, um eine Anlage mit dem benötigten Wirkungsgrad herzustellen. Von weiteren Projekten sind wir dann allerdings trotz unserer russischen Ingenieursleistung mit mehr als 500 russischen Mitarbeitern und hoher Lokalisierungswertschöpfung in Russland ausgeschlossen worden. Erst in letzter Zeit ist zu beobachten, dass Gazprom allmählich zur Zusammenarbeit mit Anbietern mit nachgewiesener Kompetenz zurückkehrt.

Die Importsubstitution hat sicherlich auch positive Auswirkungen auf die Entwicklung der russischen Wirtschaft. Die Dinge laufen aber in die falsche Richtung, wenn sie zu sehr politisiert wird. Dann leidet die Produktqualität und langfristig auch die Wettbewerbsfähigkeit der einheimischen Industrie.

Welche Rolle spielt der Wettbewerb aus China und seitens lokaler Anbieter?

GEA ist auch in China aktiv und das Unternehmen kennt den dortigen Markt sehr gut. Zu meiner Zeit als Geschäftsführer wurde viel von der chinesischen Konkurrenz gesprochen, tatsächlich sind wir ihr in Russland aber kaum begegnet.



Oliver Cescotti

ist Mitglied des Aufsichtsrats des russischen Unternehmens Mikrobiogel und Vorstandsmitglied der Deutsch-Russischen Auslandshandelskammer. Bis April dieses Jahres war er Geschäftsführer der russischen Landesgesellschaft der GEA Group, die über 500 Mitarbeiter beschäftigt.

Die russischen Anbieter waren für GEA gleichzeitig Konkurrenten und potentielle Kunden. Viele haben GEA-Komponenten für ihre Anlagen gekauft. Hier galt es dann, die richtige Balance zu finden – als Unternehmen hatten wir ein Interesse daran, die Kernkomponenten selbst auf den Markt zu bringen, um ein Servicegeschäft zu generieren.

Welche Erfahrung haben Sie mit Lokalisierung in Russland gemacht?

GEA hatte zu meiner Zeit drei Produktionsstandorte in Russland – dabei handelte es um eine Anlage für die Herstellung von Stallausrüstungen, einen chemischen Betrieb zur Herstellung landwirtschaftlicher Hygienemittel und das multifunktionale Montagewerk in Klimovsk. Mit dem Montagewerk konnte GEA bahnbrechende technische Lösungen anbieten, etwa im Bereich der Kälteanlagen, Gasverdichtung und Separationsanlagen.

Welche Auswirkungen hatte die Pandemie auf das Geschäft, welche staatliche Unterstützung gab es?

Es gab keine nennenswerte staatliche Unterstützung und wir haben auch nichts beantragt. Denn tatsächlich war 2020 ein Rekordjahr und das erfolgreichste in meiner fünfzehnjährigen Zeit bei GEA! Trotz aller Herausforderungen für die Supply Chain haben wir die Projekte pünktlich abgewickelt und eine hohe Profitabilität des Geschäfts sichergestellt, auch angesichts einer erheblichen Rubelabwertung.

Der Großteil der Mitarbeiter hat „remote“ gearbeitet, wir haben uns an die Bedingungen angepasst. Dazu war klare Kommunikation wichtig, etwa über freitägliche Teams-Informationscalls zu Themen wie dem Infektionsschutz, aktuellem Auftragsstand und allem, was den Teamgeist in der neuen Situation foerderte. Uns war wichtig, dass die Mitarbeiter zuhause nicht vereinsamen. So haben wir auch einen Online-Weihnachtstabend veranstaltet und den Mitarbeitern dazu ein Weihnachtspaket mit einer Flasche Sekt zugeschickt.

Während der Pandemiezeit gab es einen beachtlichen Wissenstransfer in die russische Landesgesellschaft. Ausländische Inbetriebnehmer konnten nicht mehr auf die Baustellen fahren, so dass lokale Mitarbeiter online entsprechend geschult wurden. Das sind neue Qualifikationen, die auch für die Zukunft Wert haben.

Für wie wettbewerbsfähig halten Sie Russland aus HR-Sicht?

Im Bereich der Fachkräfte waren wir mit der Qualität stets zufrieden. Allerdings haben wir auch viel in Weiterbildung investiert. Es gab bei uns nur wenig Fluktuation; sicherlich auch, weil die Mitarbeiter den Fokus auf Aus- und Weiterbildung zu schätzen wussten.

Bei den Führungskräften sehe ich den größeren Aufholbedarf. Grund sind einige russlandtypische Spezifika. Verfolgt wird oft eine hierarchische Herangehensweise, die modernen Prinzipien nicht mehr entspricht. Hier sind dann Weiterbildung und

Coaching angezeigt, wofür es übrigens auch in Russland hervorragende Trainer gibt. Wenn dies gelingt, dann sind die russischen Führungskräfte international ohne Abstriche wettbewerbsfähig.

Welche wirtschaftliche Entwicklung erwarten Sie im nächsten Jahr in Russland?

Im Moment ist eine Zurückhaltung in Bezug auf die Umsetzung von Investitionsprojekten zu beobachten. Grund ist die exorbitante Verteuerung von Materialien und Rohstoffen. Grundsätzlich ist der Bedarf an Produktionsanlagen weiterhin riesig und es sind auch etliche Projekte in der Pipeline.

Generell nimmt die Konkurrenz zu, dadurch sinken Preise und Profitabilität. Die hohen Materialpreise sorgen für mehr Druck. Die Kosten für Metallkonstruktionen etwa sind um bis zu 70% gestiegen und entscheiden natürlich auch darüber, ob Projekte stattfinden.

Ein Einbrechen der Wirtschaft im Ganzen sehe ich nicht. Wenn Firmen stärkere Einbußen zu verzeichnen haben, dann eher aufgrund der Unfähigkeit des Managements, sich auf die aktuellen Rahmenbedingungen einzustellen.

„NACHFRAGE HAT DIESES JAHR DEUTLICH ANGEZOGEN“

Welche Trends sind momentan auf dem russischen Arbeitsmarkt erkennbar?

Leider hat die Corona-Pandemie nach wie vor starken Einfluss auf den Arbeitsmarkt. Die Infektionszahlen sind nach wie vor hoch, die Impfquote ist niedrig und es ist fraglich, ob die Regierung mit ihren Aufklärungs- und Mobilisierungskampagnen durchdringen wird. Die Eindämmungsmaßnahmen wirken teilweise erratisch, wie der halbherzige Lockdown mit den „arbeitsfreien Tagen“ Anfang November in Moskau. Das Coronathema wird die Unternehmen noch länger begleiten und erschwert die Personalarbeit.

Unsere Kunden beklagen derzeit einen Mangel an Arbeitskräften. Hier macht sich das Fehlen von Migranten aus Ländern wie Zentralasien, Belarus, Moldawien und auch der Ukraine bemerkbar. Etliche Arbeiter sind aufgrund der pandemiebedingten Beschränkungen in ihre Heimatländer zurückgekehrt und bisher dort verblieben.

Gleichzeitig suchen E-Commerce-Unternehmen aller Art händeringend nach Lagerarbeitern und Kurierfahrern – dabei bieten Unternehmen wie Yandex Food relativ attraktive Arbeitsbedingungen. Als Konsequenz tun sich Bau-, Reinigungs- oder Logistikunternehmen bei der Personalbeschaffung sehr schwer.



Christian Tegethoff

Geschäftsführer

CT Executive Search

Auch in Russland war die Pandemie ein Digitalisierungstreiber, vor allem durch den erzwungenen Umstieg auf die Arbeit im Home Office. Firmen mussten nicht nur lernen, ihre Kommunikation auf Videoplattformen und Apps umzulagern, sondern auch die Instrumente zur Arbeitskontrolle- und -koordination verbessern. Dies hat zu enormen Investitionen in ERP- und CRM-Systeme geführt und damit auch die Nachfrage nach IT-Experten befeuert.

Zu erwarten ist, dass die neue, flexiblere und ortsungebundene Arbeitsweise der Firmen eine „Aufweichung“ der traditionell eher hierarchischen Arbeitsweise russischer Unternehmen befördert. Home Office setzt Vertrauen voraus, weil die Kontrolle schwerer fällt. Sicherlich wird der ein oder andere „traditionell“ denkende Manager seinen Führungsstil anpassen müssen oder hat dies bereits getan.

Wie sieht es auf dem russischen Markt für Führungskräfte aus?

In Russland arbeiten wir überwiegend für Unternehmen des gehobenen Mittelstands, meist aus dem deutschsprachigen Raum, Finnland oder Skandinavien. Viele dieser Auftraggeber sind im industriellen Bereich tätig – etwa im Maschinen- oder Anlagenbau, der Herstellung von technischen Komponenten oder dem baunahen Bereich. Hinzu kommen Hersteller von Konsumgütern und Einzelhandelsunternehmen.

Wir sind oft mit der Rekrutierung von Geschäftsführern beauftragt, die über Erfahrung mit dem Aufbau und der Leitung von Vertriebsgesellschaften verfügen. Hinzu kommen Positionen auf der lokalen C-Ebene, wie Vertriebsleiter, CFOs und andere administrative Funktionen. Auch Werks- und Produktionsleiter gehören zu den häufiger gesuchten Positionen.

Die Nachfrage hat in diesem Jahr deutlich angezogen. Der Wendepunkt war sicherlich die Aufhebung der Einreisesperre für deutsche Staatsbürger zum 1. April. Unternehmen waren damit wieder in der Lage, ihre längerfristigen Pläne für das Russlandgeschäft umzusetzen und auch Personalthemen wieder aufzugreifen, die unter den Unwägbarkeiten der Pandemie verschoben worden waren.

Entsprechend haben wir gut zu tun. Für Kandidaten bieten sich wieder attraktivere Möglichkeiten, von einer „Überhitzung“ ist der Markt aber trotz des klaren Aufschwungs noch weit entfernt.

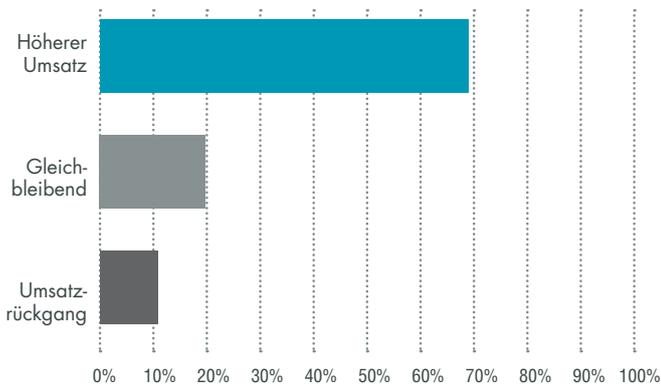
Welchen Ausblick haben Sie auf das nächste Jahr?

Wir haben Ende Oktober/Anfang November gemeinsam mit der Belgisch-Luxemburgischen Handelskammer in Russland (CCBLR) eine Umfrage durchgeführt, an der sich 110 Führungskräfte beteiligt haben. Die Ergebnisse waren in ihrer Einschätzung der aktuellen und kommenden Geschäftslage durchweg positiv – 65 Prozent der Befragten haben 2021 höhere Umsätze als im Vorjahr verzeichnet. 68 Prozent der Respondenten rechneten für 2022 mit weiteren Umsatzsteigerungen in Russland, über die Hälfte der befragten Unternehmen wird im kommenden Jahr mehr Personal einstellen.

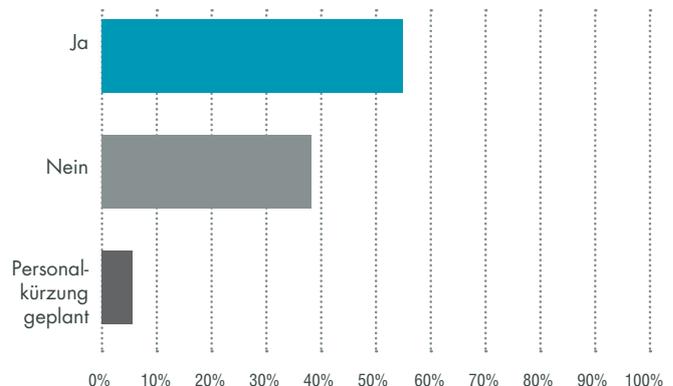
Auch wenn Corona uns nach Einschätzung der meisten Respondenten noch länger beschäftigen wird – der Ausblick der befragten Unternehmen war durchweg optimistisch.

Gemeinsame Umfrage von CCBLR und CT EXECUTIVE SEARCH

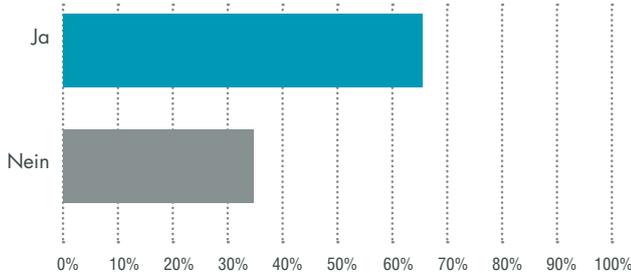
Welche Umsatzentwicklung erwarten Sie für 2022?



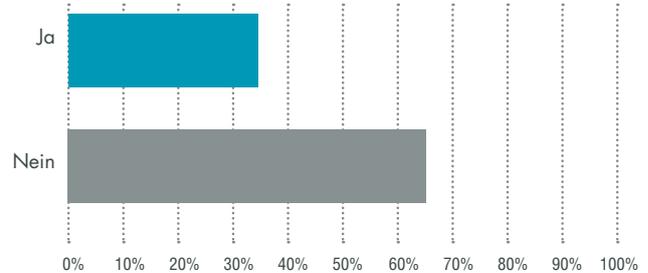
Wird Ihr Unternehmen 2022 Personal einstellen?



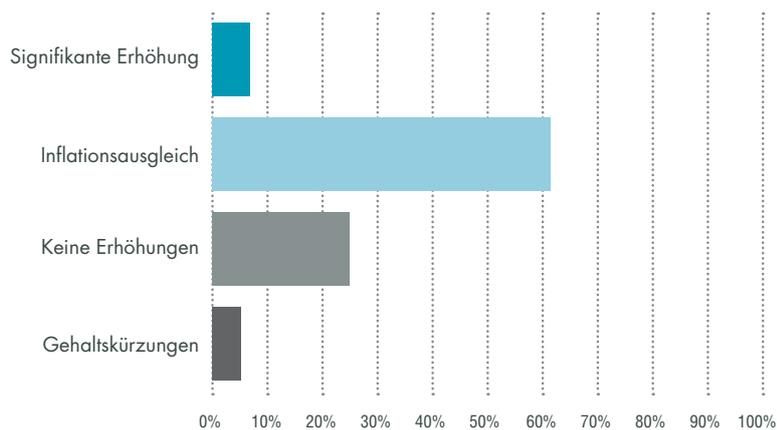
Erwarten Sie, dass die Coronapandemie 2022 den selben Einfluss auf Ihre Geschäftstätigkeit haben wird wie in diesem Jahr?



Erwarten Sie, dass 2022 alle Mitarbeiter ins Büro zurückkehren werden?



Welche Gehaltsentwicklung erwarten Sie 2022 für Ihre Mitarbeiter in Russland?



„ES GEHT NICHT ALLES ONLINE“

Welche Besonderheiten zeichnen den russischen Messemarkt aus?

Die Messelandschaft lebt vom freien Handel. Grundsätzlich laufen Messen besser, wenn es keine Beschränkungen gibt. Somit hatte das Sanktionsthema natürlich Auswirkungen auf unser Geschäft, gerade bei technischen Themen hat die Zahl der westeuropäischen Aussteller seit Jahren stagniert. Allerdings gab es einen „Chinaeffekt“. Wir sind mit der Entwicklung der russisch-chinesischen Wirtschaftsbeziehungen massiv gewachsen und haben von dieser Zusammenarbeit stark profitiert.

Vor der Pandemie haben chinesische Aussteller eine Nettofläche von 6.000 Quadratmetern auf der „MIMS-Automechanika“ belegt, das war die bisher größte chinesische Beteiligung auf einer Messe in Russland. Der Markt hat auf der einen Seite an Dynamik verloren, dies aber auf der anderen Seite kompensiert und ist insgesamt sogar weiter gewachsen. Die Messewirtschaft hat ihre Struktur geändert.

Welche Auswirkungen hatte die Pandemie auf Ihr Geschäft?

Wie alle Unternehmen, die mit Veranstaltungen zu tun haben, waren wir sehr stark betroffen. 2020 war ein hartes Jahr. Glücklicherweise hatten wir in Deutschland im Januar und Februar noch einige Messen, ab März stand dann weltweit alles still bei der Messe Frankfurt. Erst ab August 2020 waren wieder erste Veranstaltungen in China möglich, aufgrund der dortigen Zero-Covid-Politik allerdings mit ausschließlich chinesischer Beteiligung.

In Russland konnten wir erst im März 2021 mit der „Modern Bakery“ wieder in das Geschäft einsteigen. Das Messejahr 2020 ist in Russland komplett ausgefallen und die Veranstaltungen in diesem Jahr sind um etwa die Hälfte kleiner als gewöhnlich. Viele ausländische Aussteller wollten oder konnten aufgrund der Reisebeschränkungen nicht teilnehmen. Grundsätzlich gilt: Wenn der Flugverkehr mit einem bestimmten Land wieder stattfindet, dann kommen auch Teilnehmer aus diesem Land.

Die Messe Frankfurt gehört dem Land Hessen und der Stadt Frankfurt. Während der Pandemie musste sich die Messe Frankfurt auf dem Finanzmarkt finanzieren, wobei Bürgschaften der öffentlichen Eigentümer geholfen haben. Mit diesen Mitteln konnte dann auch die Tochtergesellschaft in Russland unterstützt werden. Glücklicherweise hatten wir in Russland eine starke Eigenkapitalquote und konnten 2020 so ohne signifikanten Personalabbau und mit nur temporären Gehaltskürzungen überstehen.

Wir haben während der Pandemie auch viel gelernt und bieten jetzt beispielsweise eine erweiterte Online-Plattform zu unseren Messen an.



Eugen Alles

ist Geschäftsführer der Messe Frankfurt Russia. Die Messe Frankfurt ist seit den 1990er Jahren in Russland aktiv, seit 2001 mit einer Tochtergesellschaft vertreten. Nach Anzahl der Messen ist sie eine der größten ausländischen Messegesellschaften in Russland. Zu den Leitmesen gehören die MIMS-Automechanika, Comtrans, Interlight Russia/Intelligent Building Russia, Modern Bakery Moscow, Rosmould sowie die Heimtextil Russia.

Inwieweit gab es Unterstützung durch den russischen Staat?

In Russland gab es eine zeitweise verordnete Stundung der Mehrwertsteuer sowie die Möglichkeit zur Stundung von Lohnnebenkosten. Für uns war wichtiger, dass wir unsere Verträge mit den Veranstaltungslocations unter Berufung auf Höhere Gewalt aussetzen konnten. Als größte Kostenblöcke blieben damit Personal und Miete.

Wie sind die Erwartungen für 2022?

Wir erwarten, dass wir wieder die Gewinnschwelle erreichen. Wir setzen 2022 verstärkt auf Aussteller aus Europa. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) sieht wieder viele Fördermessen vor, davon sechs allein bei uns. Ähnliche Programme gibt es auch von italienischen und polnischen Institutionen. Auch aus der Türkei sollten wieder verstärkt Aussteller und Besucher kommen.

Es gibt auch ganz neue Ausstellerguppen, etwa im Textilbereich aus Ländern wie Usbekistan oder Aserbaidschan. Da gibt es zum Teil verarbeitenden Industrie mit hochqualitativer Ware. Wir erwarten auch bei russischen Ausstellern hohe Dynamik.

Generell ist das Interesse an physischen Messen groß, Besucher und Aussteller waren auch in diesem Jahr hoch zufrieden. Die letzte Zeit hat gezeigt, dass online viel, aber eben nicht alles geht.

Wie sind die langfristigen Perspektiven für den Messestandort Russland?

Ich sehe die Lage heute wieder viel positiver als noch 2020 befürchtet. Wir als Messe Frankfurt mit unserer langen Geschichte haben schon viele Krisen überlebt, auch zu meiner Zeit.

Ich bin sehr zuversichtlich, was die weitere Entwicklung der Messewirtschaft angeht. Die Pandemie zeigt, dass Regionalmessen sehr wichtig sind, wir werden wieder mehr Messen haben, die den lokalen Markt abbilden. Dafür hat Russland die notwendige kritische Masse. Es gibt hier genügend Nachfrage und eine eigene Industrie. Es gibt auch einen Mittelstand, der gefördert wird und hoffentlich noch größere Dynamik bekommt. Auch dafür sind Messen notwendig.

Als Messebranche müssen wir aber auch lernen, neue Wege zu gehen. Die Verbindung von physischer Präsenz und Onlineauftritt wird künftig immer wichtiger werden.



RUMÄNIEN ALS PRODUKTIONS- UND NEARSHORINGSTANDORT



Am 23. September nahmen über 50 Unternehmensvertreter an einem von AHK Rumänien, CT Executive Search, Elite Searchers und STALFORT.Legal.Tax.Audit organisierten Webinar teil, um über aktuelle Trends in den Bereichen Nearshoring, Führungskräfteakquisition und Geschäftsentwicklung in Rumänien zu sprechen.

Das Webinar mit dem Titel **Fokus Rumänien: Wirtschaft, Investitionen und Arbeitsmarkt** beleuchtete die wichtigsten Aspekte der Geschäftstätigkeit in Rumänien.

Sebastian Metz, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Deutsch-Rumänischen Industrie- und Handelskammer (AHK Rumänien), sprach über die deutsch-rumänischen Wirtschaftsbeziehungen und zeigte die aktuellen Chancen für deutsche Unternehmen auf. Deutschland sei der wichtigste Außenhandelspartner für Rumänien. Herr Metz wies darauf hin, dass 43,7% der deutschen Investitionen seit 1990 in die verarbeitende Industrie gegangen seien. Er begründete auch, warum Rumänien ein günstiger Nearshoring-Standort sein kann. Dazu zählen die Mitgliedschaft des Landes in der EU, starke Geschäftsbeziehungen zu Deutschland und eine gut entwickelte industrielle Infrastruktur.

Anschließend sprach **Sorina Faier**, Managing Partner, Elite Searchers über die aktuellen Trends auf dem rumänischen Arbeitsmarkt. Dabei hat sie ihre Erfahrungen mit der „neuen Normalität“ – der Mischung aus Büro-, Remote- und Hybridarbeit – geteilt. Sie sprach auch über die Branchen, die derzeit aktiv Personal rekrutieren, sowie über die Herausforderungen für Unternehmen im Zusammenhang mit den COVID-19-Impfungen.

Christian Tegethoff, Geschäftsführer und Gründer, CT Executive Search, referierte über die Erfahrungen des Unternehmens bei der Rekrutierung von Führungskräften in Rumänien. Er sprach über die Treiber der Nachfrage nach Führungskräften, sowie über die Rekrutierung von Expats und lokalen Führungskräften. Er beleuchtete auch allgemeine HR-Trends und die Herausforderungen bei der Rekrutierung für produktionsnahe Führungspositionen.

Christian Weident, Rechtsanwalt, Managing Partner Legal und Adina Zdru, Steuerberaterin RO, Managing Partner Tax, STALFORT Legal. Tax. Audit. sprachen dann über Arbeits- und Steuerrecht in Rumänien. Behandelt wurden unter anderem die aktuellen Änderungen des Arbeitsgesetzbuches, Kurzarbeit sowie Einkommens- und Körperschaftsteuer.

Catalin Pozdarie, CEO, Hervis Sports Rumänien, beendete die Veranstaltung mit einem Vortrag über die praktischen Aspekte der Geschäftstätigkeit in Rumänien, indem er die Erfahrungen von Hervis Sports in Rumänien zusammenfasste.

CT Executive Search bedankt sich bei **Germany Trade and Invest (GTAI)**, dem **Ost-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft** und dem **Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW)** für die Unterstützung des Webinars als Informationspartner.



DEUTSCHLAND UND DIE TÜRKEI – EINE ENGE WIRTSCHAFTLICHE PARTNERSCHAFT



Deutschland ist der wichtigste Handelspartner und einer der größten ausländischen Investoren in der Türkei. Im vergangenen Jahr belief sich das bilaterale Handelsvolumen auf 36,6 Milliarden Euro. Über 7.400 deutsche Unternehmen bzw. türkische Unternehmen mit deutscher Kapitalbeteiligung sind in der Türkei aktiv.

Wie ist der aktuelle Stand der deutsch-türkischen Wirtschaftsbeziehungen und wie sieht die Zukunft nach COVID-19 aus? Was sind die aktuellen HR-Trends und was tut sich auf dem Führungskräftemarkt? Welche Chancen gibt es für die deutsche Wirtschaft in der Türkei?

Diese Fragen wurden am 21. Oktober 2021 auf einem Webinar beantwortet, das von CT Executive Search mit Unterstützung der Deutsch-Türkischen Industrie- und Handelskammer (AHK Türkei) veranstaltet wurde.

Dr. Thilo Pahl, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der AHK Türkei, eröffnete die Veranstaltung mit einem Überblick über die aktuelle wirtschaftliche Situation in der Türkei. Er sprach über die BIP-Wachstumsraten des Landes von 2008 bis heute, die wichtigsten Produkte, die derzeit aus Deutschland importiert und nach Deutschland exportiert werden, sowie die Branchen, die momentan die attraktivsten Geschäftsmöglichkeiten für deutsche Unternehmen bieten.

Korhan Dengiz, Partner bei Rödl & Partner, sprach anschließend über die Vorteile der Türkei als Investitionsstandort, Unternehmensgründung in der Türkei und steuerliche und buchhalterische Besonderheiten, die Unternehmen im Blick haben sollten.

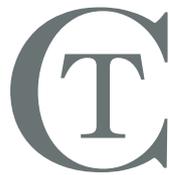
Als nächstes sprach **Christian Tegethoff**, Gründer und Geschäftsführer von CT Executive Search, über die aktuellen HR-Trends in der Türkei. Er wies darauf hin, dass

das türkische Arbeitsrecht sehr arbeitnehmerfreundlich sei und deutsche Unternehmen als Arbeitgeber nach wie vor sehr geschätzt würden. Anschließend sprach er über die Rekrutierung von Führungskräften und beleuchtete die Anforderungen von Unternehmen an ihr türkisches Führungspersonal. Zum Abschluss sprach er darüber, welche Möglichkeiten die Türkei aus HR-Sicht als Nearshoring-Standort bietet.

Tu ra Gönden, Geschäftsführer, Cushman & Wakefield Türkei, stellte anschließend den türkischen Gewerbeimmobilienmarkt vor, wobei er auch und aktuelle Marktindikatoren wie Mietniveau, Rendite und Investitionsvolumina referierte. Er wies darauf hin, dass die Türkei die neuntgrößte Volkswirtschaft in Europa sei und erklärte, warum sie sich zu einem attraktiven Produktions- und Verwaltungsstandort für multinationale Unternehmen entwickelt hat.

Haluk Kaya, Ehem. Vorstand der REM (Region Emerging Markets) bei BSH Hausgeräte beschloss das Webinar mit einem Vortrag zu seinen praktischen Erfahrungen mit Unternehmensführung in der Türkei. Ein hoher Urbanisierungsgrad, das Angebot an qualifiziertem Führungspersonal und die Affinität der Bevölkerung für technologische Innovationen und E-Commerce seien Faktoren, die für ein Engagement in der Türkei sprächen.

CT Executive Search bedankt sich bei **Germany Trade and Invest (GTAI)**, dem **Ost-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft** und dem **Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW)** für die Unterstützung des Webinars als Informationspartner.



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

