



Japanese Corporate Business Newsletter

No. 5/2021



Page **Topic**

03

[DE] Wie der Fachkräftemangel zur Wachstumsbremse wird und was Firmen tun können

08

[DE] Strategische Trennung als Königsklasse

10

[DE] Prognose: Gehälter in Deutschland steigen 2022 im Schnitt um 3,0 Prozent

13

[EN] Art and Kienbaum - Etsuji Suzuki - consultant and fine artist

15

Kienbaum - Leading by #WePowerment
Japanese Corporate Business, Kienbaum Japan

16

Contacts

Wie der Fachkräftemangel zur Wachstumsbremse wird und was Firmen tun können

EXECUTIVE SEARCH IN DER INDUSTRIEBRANCHE

Deutschen Firmen droht nicht nur ein Mangel an hinreichend kompetenten Fach- und Führungskräften – er besteht praktisch längst. Das Problem ist nicht akut für den Geschäftserfolg im Hier und Heute, aber es müssen jetzt Maßnahmen ergriffen werden. Ein Beitrag zum Stand der Dinge in der deutschen Industrie.

Medien vermitteln dieser Tage ein **Bild knapper Ressourcen**. Der über Nacht prominent gewordene Sueskanal verschwand zwar genau so schlagartig aus den Schlagzeilen, wie er dort über Nacht aufgetaucht war. Geblieben ist allerdings die Einsicht, dass als zuvor sicher geglaubte, globalisierte Lieferketten wesentlich vulnerabler sind, als man sich dies vorab hätte ausmalen können.

In unangenehmer Regelmäßigkeit drängen sich derweil weitere unliebsame Probleme in die Berichterstattung – bedingt durch das schmerzliche Fehlen von Halbleitern, Rohstoffen oder aktuell verlässlichen Frühwarnsystemen. Und das längst nicht mehr auf Randspalten im Wirtschaftsteil, sondern vermehrt auch auf die Titelblätter. So musste BMW jüngst **mehrere Produktionen stilllegen**,

da komplexe Bauteile trotz diversifizierter Beschaffungsprozesse nicht verfügbar waren. Es bedarf keiner empirischen Studie um nachvollziehen, **wie bedrohlich die Nichtverfügbarkeit** wichtiger Güter sein kann. Doch ist deren Abwesenheit die **größte oder einzige spürbare Herausforderung** für die deutsche Industrie?

Die Knappheit an Gütern ist nur eins von zwei großen Problemen

Mit Rückgang der Covid-19-Inzidenzen und gleichzeitigem Aufatmen der Wirtschaft, mehren sich in ähnlichem Maße auch Meldungen zu **„Kapazitätsengpässen“ der Ressource Mensch**. Zusätzlich zu nicht erwerbbarer Materialien, bewirkt auch die Suche nach guten Köpfen vermehrt Kopfschmerz in den Schaltzentralen der Unternehmen. In diesem Zusammenhang kehrt ebenso der augenscheinlich teils überstrapazierte Terminus des Fachkräftemangels zurück in das Bewusstsein der Allgemeinheit.

Die omnipräsent erscheinende Causa Corona mitsamt ihren wirtschaftlichen Implikationen, hat ihn offensichtlich nur temporär an

Dringlichkeit und medialer Strahlkraft einbüßen lassen. Wesentliche Gründe werden anhand von demographischem Übergang, unzureichender Arbeitgeberattraktivität und gerne auch einer nicht zeitgemäßen Rekrutierungsstrategie festgemacht.

Ein ebenfalls nicht zu unterschätzender Faktor ist laut manch spitzer Zunge ebenfalls die erwähnenswerte Existenz **asynchroner Gehaltsvorstellungen**. Einen elektrifizierten Spitzensportwagen zum Spottpreis zu suchen und nicht fündig zu werden, beschreibt schließlich auch einen Mangel. Doch wird diese Analogie der Realität gerecht? Und wie stellt sich die Situation tatsächlich dar?

Kompetenzmangel ist mittelfristig bedrohlich

Im alltäglichen Austausch mit unseren Kund:innen wird deutlich, dass die Tragweite und praktische Relevanz des Führungs- und Fachkräftemangels deutlich spürbar, allerdings **nicht unbedingt per se kurzfristig gefährlich** ist. Die Grundfesten der Unternehmensexistenzen sind unserer Wahrnehmung nach nicht ad hoc so bedroht, wie es manch Wirtschaftsuntergangsprophet wiederkehrend vermeldet.

Sehr wohl können wir aber bestätigen, dass in vielen Fällen von einer mittel- und langfristigen, elementaren Bedrohlichkeit gesprochen

werden kann. Dabei beobachten wir weniger einen flächendeckenden Effekt, sondern tendenziell eher einen Schmerz an besonders elementaren Positionen.

Im Schnitt lässt sich festhalten: trotz ausgelasteter Produktionen und voller Auftragsbücher mehren sich vielerorts Sorgen, das Geschäft könne aufgrund einer oder beider **Mängelfaktoren (materiell oder personell)** langfristig nicht mehr allumfänglich erfolgreich betrieben werden. Besonders verstärkt wird die personelle Knappheit für viele mittelständische (Familien-)Unternehmen, die in aller Regel weniger in den hippen Zentren Berlins, Hamburg oder München sitzen, sondern eher auf der schwäbischen Alb, im Sauerland oder im Schwarzwald.

Das KfW-ifo-Fachkräftebarometer untermauert unsere subjektiven Beobachtungen: 23,7 % aller deutschen Unternehmen sahen sich im April 2021 durch akuten oder latenten Fachkräftemangel beeinträchtigt. Die Tendenz bleibt stark steigend: **Im zweiten Quartal nahm der Fachkräftemangel weiter deutlich zu**. Betroffen seien dabei vor allem kleinere mittelständische Unternehmen der produzierenden Industrie, noch vor den großen Konzernen. Da Kienbaum seine Aktivitäten seit jeher auch auf den Mittelstand fokussiert, nehmen wir seine Bedarfe sehr konkret wahr.

Unser Rat, um Fach- und Führungskräfte anzulocken: Mittelständler sollten offener in die Kommunikation gehen, also zeigen, was sie zu bieten haben. Flache Hierarchien locken viele Führungskräfte und andere Talente an. Andersherum schreckt die Multi-Matrix-Organisation der meisten Konzerne ab. Mittelständler bieten zudem in der Regel gute (und kurzfristige) Entwicklungsmöglichkeiten, sichere Jobs, geringere Immobilienkosten, bessere Kinderbetreuung und vieles mehr.

Aber seien wir ehrlich: Nicht alle nehmen die **Bedarfe von neuen Mitarbeiter:innen** auf: Da hat sich im Zuge der Corona-Pandemie einiges getan, Stichworte wären: Home Office, Work-Life-Balance, modernere Benefits wie Fitnessstudio-Mitgliedschaften, Dienstfahrräder, New-Work-Atmosphäre. Nicht zuletzt wirken **moderne Führungskulturen** anziehend. Die lassen sich bei einem wendigen Mittelständler in der Regel rascher implementieren als bei einem stark durchstrukturierten Konzern. Aber hier sei auch genannt: In einem solchen Text kann man nur generalisiert argumentieren – Lösungen und Argumente müssen Firmen stets individuell entwickeln.

Besetzung von wichtigen Stellen wird immer schwieriger

Durch zahlreiche Executive-Search-Mandate unserer auf den Industriebereich spezialisierten Berater:innen erleben wir aus erster

Hand, an welchen Stellen die **Herausforderungen unserer Auftraggeber** am größten sind. Wir begleiten unsere Mandanten bei Suche nach strategisch agierenden IT-Führungskräften, die im Alleingang kein Selbstläufer wären. Auch Engineering- oder Operations-Rollen werden häufig nachgefragt, da sie, anders als „in der guten alten Zeit“, **in Eigenregie nicht aus dem Stegreif besetzt** werden können.

Weitere Besetzungsprozesse beispielsweise spezifischer Finance-Vakanzen führen ebenfalls unternehmensintern zu Problemen, ein branchenaffiner Vertriebsstrategie findet sich nicht von selbst und auch für eine Geschäftsführerposition muss sich manch Unternehmen heutzutage spürbar strecken. **Globaler betrachtet lassen sich für die Industrie-Unternehmen im Hinblick auf Fachkräftemangel zwei wesentliche Fakten festhalten:**

1. KMU sind mit 24,1% vor allem in der [produzierenden] Industrie häufiger betroffen als große Unternehmen mit 22,9%
2. Deutschland braucht eine Strategie zur Fachkräftesicherung für die Zeit nach Covid-19, da Remote-Mitarbeitende zwar Spitzen kompensieren konnten, das Virus aber qualitativ hochwertige Zuwanderung unterbunden hat

Interessant wird ein detaillierter Blick auf spezifische Branchenbedarfe. Um auf die individuellen Besonderheiten unserer Kunden bestmöglich eingehen zu können, arbeiten wir in spezialisierten Segmenten für unsere Kunden aus der Industrie. Ein aufgrund der hervorragenden Marktentwicklung besonders prägnantes Beispiel soll im Folgenden beleuchtet werden: die technische Gebäudeausrüstung.

Technische Gebäudeausrüstung im Umbruch: Chancen und Herausforderungen

Deutschlands erstes im Druckverfahren gebautes Haus wurde kürzlich im beschaulichen Beckum von NRWs Bauministerin Ina Scharrenbach eingeweiht. Es steht sinnbildlich für die **rasant fortschreitende Modernisierung der Branche**. Neben dem offensichtlichen Novum des Bauverfahrens fallen auch gänzlich neuartige Einsatzmöglichkeiten für Hochtechnologien im und am Haus auf. Durch vollkommen andere Logiken in der Architektur, ergeben sich neue Möglichkeiten für den Verbau von allen Geräteklassen und damit Chancen für Verbesserungen.

Innovationen in der Konstruktion von Gebäudeheizungen, raumluftechnischen Anlagen, Stromversorgungssystemen und auch Systemen für Solarthermie oder Photovoltaik werden das Wohnen künftig nachhaltiger und energieeffizienter machen. In Kombination mit

dem nach wie vor ungebrochenen Boom von Smarthome-Lösungen ergeben sich für unsere Mandant:innen Herausforderungen besonders in der Entwicklung neuer Produkte, der Digitalisierung von Produktlinien und der Anpassung an kontinuierlich steigende Erwartungshaltungen der Kundengruppen.

Dies alles fällt in eine Zeit, in der ein nicht gänzlich neuer, aber präsenter werdender Trend an Bedeutung gewinnt: dem **Einsatz von Low-Tech-Ansätzen in der Gebäudeplanung**. Stark komprimiert wird bei dieser Herangehensweise auf technische Lösungen verzichtet, wenn wartungsfreie, bauliche Lösungen die gleichen Aufgaben übernehmen können.

Wie Firmen aufgestellt sein sollten

Für derartig multidimensionale und komplexe Herausforderungen bedarf es **optimal zusammenarbeitende Unternehmensabteilungen**. Von Forschung über Produktentwicklung bis hin zu IT und Produktion muss neben Kommunikationsstrukturen und effizienten Prozessen vor allem ein Faktor gegeben sein: das Rückgrat jeder Organisation, der Mensch als Mitarbeitender, sollte bestmöglich ausgebildet und kulturell passend sein.

Nicht zuletzt verstärken sich diese Entwicklungen in der Branche durch die anhaltend gute Konjunktur, die viele Unternehmen zu kontinuierlichen Rekordjahren führen; dies jedoch **zum Preis von dauerhaften Kapazitätsengpässen**, hohen Belastungen der Mitarbeitenden und teilweise weiteren Folgeproblemen wie schlechteren Lieferzeiten, Qualitätsproblemen oder auch personeller Fluktuation (durch vorherig erwähnte Überlastung).

Fazit: Aktuell trifft für uns spürbar an vielen Stellen der angesprochene „**duale Mangel**“ auf den dringenden Bedarf nach Innovation, Entwicklung und damit einhergehend die Herausforderung, sich neuen Marktgegebenheiten anzupassen. Prozessual, strategisch, wie auch mit Blick auf die richtigen Köpfe. Gerne unterstützen wir Sie dabei – in allen Fragestellungen entlang der **Human Relations-Wertschöpfungskette**.

Haben Sie Fragen? Sprechen Sie uns an!

Mehr über unsere Arbeit im Bereich Industrial erfahren Sie hier: [Zur Branchenseite Industrial](#).

Written by:

Michael Seitz
Consultant | Executive Search
michael.seitz@kienbaum.de
Tel.: +49 211 96 59-195

Dr. Frederik Gottschalck
Director | Executive Search
frederik.gottschalck@kienbaum.de
Tel.: +49 221 801 72-533

Originalartikel in Kienbaum-Blog:
<https://www.kienbaum.com/de/blog/wie-der-fachkraeftemangel-zur-wachstumsbremse-wird-und-was-firmen-tun-koennen/>

Strategische Trennung als Königsklasse

PRESSEMITTEILUNG – KÖLN, 27.08.2021

- **Drei Viertel der Unternehmen noch ohne Trennungsstrategie**
- **Führungskräfte unsicher in Trennungssituationen**
- **Herausforderungen und Potenziale nach Trennungen**

Drei Gründe sprechen für ein strategisches Trennungsmanagement: Der Kampf um Talente und damit die Bedeutung der Attraktivität als Arbeitgeber nimmt zu. Der Austausch über soziale Medien und Bewertungsportale hat an Einfluss gewonnen. Und nicht zuletzt werden Fach- und Führungskräfte nach einer Trennung immer häufiger als potenzielle Kandidat:innen oder Kund:innen angesehen. – Zu diesen Erkenntnissen kommt die Personal- und Managementberatung Kienbaum in ihrer aktuellen Erhebung *Trennungsmanagement Update 2021*.

Größere Gewichtung auf Geschäftsführerebene – Umsetzung noch ausbaufähig

„Unsere erste Studie zum Trennungsmanagement haben wir bereits

vor fünf Jahren erhoben. Wir sehen prozentual dieses Jahr mehr Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer unter den Teilnehmenden als 2016,“ stellt Studienleiter Bernd Fricke, Director Executive New Placement bei Kienbaum, fest. „Das Thema Trennungsmanagement scheint damit in den Führungsetagen gerade auch im Mittelstand eine bedeutendere Rolle zu spielen.“ Doch trotz dieser steigenden Priorisierung einer Trennungsstrategie hapert es nach wie vor an deren Umsetzung: die Frage nach klar definierten Prozessen und Vorgaben verneinen 74 Prozent.

Trennungsgespräche brauchen geschulte Führungspersonen

Auch die persönliche Schulung der Überbringer:innen einer Trennungsnachricht bedarf einer professionellen Neubewertung: „Trennungsgespräche rangieren aus unserer Sicht in der Königsklasse der Managementaufgaben, doch nur 41 Prozent der Führungskräfte fühlen sich darauf gut vorbereitet. – Hier sollten Organisationen eine Schulungsstrategie entwickeln, um diese schwierige Aufgabe zu erleichtern“, so Bernd Fricke.

Kommunikation als größte Herausforderung

„In unserem Bericht stellen wir die zehn größten Herausforderungen des Trennungsmanagements heraus. Mit Abstand am häufigsten wird die Kommunikation mit den Betroffenen genannt – eine Problematik, die alle Organisationen aus unserer Sicht schnellstmöglich angehen sollten“, sagt Bernd Fricke und ergänzt: „Besonders schwierig ist die nachvollziehbare Vermittlung der Trennungsgründe.“

Eine wertschätzend kommunizierte Trennung hat laut der Befragung nicht nur Einfluss auf die Person selbst, sondern auch auf das Engagement der verbleibenden Mitarbeitenden und ihr Vertrauen dem Arbeitgeber gegenüber. Dem stimmten 88 Prozent der Befragten zu versus 81 Prozent 2016. Weiterhin besteht eine Möglichkeit, die Führungskraft in Zukunft erneut einzustellen (33 Prozent Zustimmung) oder sie beispielsweise als Kundin oder Kunden zu gewinnen (61 Prozent Zustimmung). Dazu resümiert Bernd Fricke: „Je professioneller der Abschied, desto erfolgversprechender das Wiedersehen – und zwar beim Kunden, Lieferanten oder als zukünftiger Mitarbeiter.“

Der Bericht „[Trennungsmanagement Update 2021](#)“ mit Handlungsempfehlungen für HR-Profis steht ab sofort kostenfrei zum Download bereit.

Pressekontakt:

Kienbaum Consultants International
Kerstin Wandt
Edmund-Rumpler-Straße 5 | 51149 Köln
presse@kienbaum.de | +49 221 801 72-689

www.kienbaum.com

ViSdP: Fabian Kienbaum

Originalartikel in der Kienbaum-Pressemitteilungen:

<https://www.kienbaum.com/de/presse/strategische-trennung-als-koenigsklasse/>

Prognose: Gehälter in Deutschland steigen 2022 im Schnitt um 3,0 Prozent

PRESSEMITTEILUNG – KÖLN, 23. SEPTEMBER 2021

- **Gehälter in den EU-Ländern steigen im Jahr 2022 zwischen 1,9 und 5,8 Prozent**
- **Wirtschaftliche Situation beeinflusst die Gehaltssteigerungen in Europa am stärksten**
- **Außerhalb Europas steigen die Nominallöhne in Indien mit 7,2 Prozent am höchsten**

Welchen Einfluss hat die (Post-)COVID Krise auf Gehälter? Können Arbeitnehmer:innen im kommenden Jahr überhaupt eine Lohnerhöhung erwarten? Ja, denn trotz der aktuellen Situation werden die Gehälter in den meisten EU- und Nicht-EU Ländern 2022 steigen. – Allerdings wird durch hohe Inflationsraten in einigen Ländern die reale Erhöhung eher niedrig ausfallen, teilweise sogar bis hin zu Negativeffekten.

Diese und weitere Erkenntnisse erlangt die aktuelle Studie *“Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2022”*, die noch diesen Monat von der

Personal- und Managementberatung Kienbaum veröffentlicht wird. Die Studie bietet einen Überblick über die Gehälter in 48 ausgewählten Ländern mit mehr als 600 Teilnehmenden aus Unternehmen unterschiedlicher Größen und Branchen.

Wirtschaftliche Situation als größter Einflussfaktor auf die Gehaltsentwicklung in Europa

Die prognostizierten Erhöhungen in Deutschland bewegen sich von 0 bis zu 10 Prozent, in den EU-Ländern steigen Gehälter laut Prognose zwischen 1,9 und 5,8 Prozent. „In der Europäischen Union verzeichnet Ungarn mit 5,8 Prozent die höchste durchschnittliche Gehaltsentwicklung. Deutschland liegt mit einer realen Gehaltsentwicklung von 3,0 Prozent und einer Inflation von 1,6 Prozent im Mittelfeld“, stellt Studienleiterin Carolin Katzera, Consultant bei Kienbaum, fest.

In Europa zeigen die prognostizierten Gehaltssteigerungen nach Hierarchieebene teils deutliche Unterschiede. Für Spezialisten und

Fachkräfte werden in vielen Ländern mit unter die stärksten Gehaltssteigerungen erwartet.

Größter Einflussfaktor auf die Entwicklung der Gehälter in den EU-Ländern ist die wirtschaftliche Situation des Landes, gefolgt von der Preisentwicklung. In Österreich und Deutschland haben jedoch Tarif- und Kollektivverträge den größten Hebel auf die Gehaltsentwicklung. Dicht gefolgt von der Unternehmensperformance, welche Europa übergreifend lediglich auf Rang 3 liegt.

Während auch in den meisten Nicht-EU-Ländern die wirtschaftliche Situation des Landes den größten Einfluss auf die Gehaltsentwicklung hat, sind es in der Schweiz die Faktoren Unternehmens- und die individuelle Performance.

Die durchschnittliche Gehaltssteigerung in den Nicht-EU-Ländern fällt mit 4,1 Prozent stärker aus als in den EU-Ländern. Die nominale Gehaltsentwicklung ist hier mit 14,4 Prozent in der Türkei am höchsten, bei einer hohen Inflation von 11,8 Prozent. Albanien verzeichnet als einziges Land in Europa eine negative Entwicklung mit -1,8 Prozent, da die nominale Erhöhung mit 1,2 Prozent niedrig ausfällt.

Nominale Gehälter steigen außerhalb Europas in Indien und China am stärksten

Im Vergleich der ausgewählten Länder liegt Indien mit 7,2 Prozent nominaler Gehaltssteigerung außerhalb Europas auf Platz eins. Dahinter folgt China (Raum Peking) mit 6,1 Prozent und China (Raum Shanghai) mit 5,3 Prozent. Die höchsten Inflationen werden für Indien mit 4,1 Prozent und Brasilien mit 4,0 Prozent prognostiziert. „Reale Einkommenszuwächse werden in allen betrachteten Ländern außer in Brasilien erwartet“, fasst Carolin Katzera zusammen.

Im Schnitt schneiden außerhalb Europas die Spezialisten und Fachkräfte, aber auch Vorstände gegenüber den anderen Hierarchieebenen am besten ab. In Indien gewinnt laut Gehaltsentwicklungsprognose das Top Management mit 7,8 Prozent am meisten dazu.

Während in den meisten außereuropäischen Ländern die Preisentwicklung den größten Einfluss auf die Gehaltsentwicklung hat, wird diese in Chinas Shanghai-Region vor allem durch die wirtschaftliche Situation des Landes beeinflusst. Im Allgemeinen ist die Bedeutung der Einflussgrößen über die geografischen und politischen Regionen hinweg weltweit ähnlich, wenn auch Unterschiede in der Stärke der Faktoren bestehen.

Die Studie „*Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2022*“ erscheint am 27. September 2021 und wird im [Kienbaum Shop](#) kostenfrei erhältlich sein.

Pressekontakt

Kienbaum Consultants International

Kerstin Wandt

Edmund-Rumpler-Straße 5 | 51149 Köln

presse@kienbaum.de | +49 221 801 72-689

www.kienbaum.com

ViSdP: Fabian Kienbaum

Originalartikel in der Kienbaum-Pressemitteilungen:

<https://www.kienbaum.com/de/presse/prognose-gehaelter-in-deutschland-steigen-2022-im-schnitt-um-30-prozent/>

Art and Kienbaum - Etsuji Suzuki - consultant and fine artist

ART: A SOURCE OF STIMULATION

Art has always been part of the very fabric of Kienbaum.

The Kienbaum Collection, which has been collated by Jochen Kienbaum since the 1970s, comprises around 1,500 works of contemporary art, including paintings, sculptures, objects and works on paper. Under the terms Color and Abstraction, the collection brings together works of European and American artists.

“Art polarizes and unites people” Jochen Kienbaum describes the link between art and consulting, “That's why the synergetic connection between art and a company like Kienbaum is so obvious, as Kienbaum deals with all consulting questions around every aspect of the human success factor.”

Art is also a source of stimulation for many of our people. One special case is Etsuji Suzuki, head of the Kienbaum Offices in Japan and accomplished painter in his free time. After a solo exhibition at a gallery in Ginza, Tokyo, several years ago, his paintings were on show again in Kawasaki.

Suzuki has long been drawn to the art world: He took to the easel already during his years at university. He cannot remember his original motivation. It might have only been curiosity, a different private passion to balance his dedication to his studies and his athletic endeavors. If it was only curiosity, it certainly paid off: Even though he still eschews the title of 'artist', his output speaks volumes about his talent. He has found buyers for his works not only in his native Japan, but also during his trips to Germany.

Inspired by the early impressionism of Boudin, his paintings mostly show landscapes marked by unique light and shade. He also produced a number of fine reproductions and portraits, most notably a portrait of one of the Kienbaum employees in the Dusseldorf office.

When asked how he reconciles the two worlds of consultancy and fine painting, Suzuki's answer is almost scientific: "We all know how the two hemispheres of our brains have different functions: the left side belongs to logical, linear thinking, maths, and facts. The right side is

responsible for our imagination, holistic thinking, art, and the visual expression of feelings. All week long, I mostly use the left side of my brain. On Sundays, I train its right side to keep my brain working in full harmony.“

More about Art and Kienbaum:

<https://www.kienbaum.com/en/company/art-and-kienbaum/>

Written by:

Kienbaum Japan

Japan@kienbaum.co.jp



Inspired by the early impressionism of Boudin, Etsuji Suzuki's paintings mostly show landscapes marked by unique light and shade. This is one of his latest works: Yamashita Park.



Kienbaum - Leading by #WePowerment

Japanese Corporate Business

The Japanese Corporate Business Group (JCB) was established in 2001. It is the answer to the central challenge faced by international companies: the integration of different corporate and business cultures. The company's objective is to support European subsidiaries of Japanese companies with integrated Human Resource Management in each other's local markets. Thanks to their special cultural and linguistic skills, our consultants offer the best foundation for real cross-cultural consulting. We speak the language of our clients, not only figuratively but also literally. JCB's clientele currently includes over 200 Japanese subsidiaries throughout Europe.

Kienbaum Japan

By opening our office in Tokyo in 2006, we are consistently pursuing our principle of regional presence in a global network. Our local presence enables us to communicate even more intensely with our Japanese clients. Not only do our consultants know the regional market, they also have knowledge of the international sector. Our expertise in the Japanese market is a result of our long-term support of Japanese companies and of having advised subsidiaries of foreign companies in Japan. In a process based on partnership and transparency, we find the best executives and specialists for our clients. 15



Kienbaum Consultants Japanese Corporate Business Group

Kienbaum Consultants International GmbH

Immermannstraße 20 | 40210 Düsseldorf
GERMANY

Kienbaum Japan / K.J. Consultants K.K.

S4601, 3-1100-15 Shinmarukohigashi | Nakahara-ku, Kawasaki-shi
Kanagawa 211-0004
JAPAN



Etsuji Suzuki

etsuji.suzuki@kienbaum.co.jp

Phone: +81 (0) 44 387 6573
Mobile: +81 (0) 80 4296 1705



Hayato Kamijo

hayato.kamijo-external@kienbaum.com

Phone: +49 (0) 211 96 59 487
Mobile: +49 (0) 151 18 83 77 48

www.kienbaum.jp | www.kienbaum.com | japan@kienbaum.co.jp