



WHITE PAPER · EU DELIVERY CENTRE ADVISORY

Build-Operate-Transfer: Ihr eigenes EU Delivery Centre – ohne das Captive-Aufbaurisiko

Ein Praxisleitfaden für CTOs, COOs und CFOs in Mittelstands- und Scale-Up-Unternehmen, die ein Global Capability Centre in Rumänien in Betracht ziehen.



Alexandru Bereczki, CEO · Thomas Wolenski, CSO

Juni 2026 · v1.0

Asteyo SRL, Cluj-Napoca · EU-Jurisdiktion · office@asteyo.com

Das Argument für eigene Lieferkapazität – und der intelligentere Weg dorthin

Es gibt einen Moment im Wachstum eines ambitionierten Mittelstandsunternehmens oder eines skalierenden Ventures, in dem das Outsourcing-Modell nicht mehr so gut funktioniert wie früher. Vendor-Margen akkumulieren sich. Wissen bleibt auf der Anbieterseite. Das Erneuerungsgespräch ist asymmetrisch.

Die logische Reaktion besteht darin, eigene Lieferkapazität in Mittel- und Osteuropa aufzubauen. Die Herausforderung: Ein Aufbau von Grund auf – Gesellschaftsgründung, Arbeitgebermarke aus dem Nichts, rumänisches Arbeitsrecht, Lohnbuchhaltungsinfrastruktur – dauert zwölf bis achtzehn Monate und bindet weit mehr Führungsenergie, als die meisten Organisationen einplanen. Das Build-Operate-Transfer (BOT)-Modell adressiert diese Lücke direkt. Ein beauftragter Operator baut Ihr Delivery Centre in Rumänien auf, betreibt es nach vereinbarten Leistungsstandards und überträgt Ihnen das vollständige rechtliche und operative Eigentum. Der Exit ist vom ersten Tag an vertraglich festgehalten.

50%

der neuen GCCs werden heute mit einem Provider-Partner statt im DIY-Modus gegründet – Anteil hat sich in fünf Jahren etwa verdoppelt (Everest Group, 2025)¹

300+

Shared Services Centre und GCCs in Rumänien; Bukarest und Cluj-Napoca als Hauptstandorte (2025)³

40–60%

Kostenreduktion gegenüber DACH/UK Senior-Developer-Kosten – eine strukturelle Lücke durch KKP- und Lebenshaltungskosten-Differenzen (HighCircl / Index.dev, 2026)⁷

24–36+ Mon.

typisches BOT-Engagement bis zur vollständigen Eigentumsübertragung; erste Einstellung typischerweise innerhalb von 3–6 Monaten nach Engagement-Start (IValuePlus, 2025)⁹

Was dieses Whitepaper behandelt

- Warum Unternehmen ein eigenes Delivery Centre anstreben und die GCC-Wachstumswelle in CEE.
- Warum DIY-Captive-Aufbauten häufig ins Stocken geraten – und was in der Praxis schiefgeht.
- Wie das BOT-Modell über seine drei Phasen funktioniert, mit illustrativen Zeitplänen.
- Ein strukturierter Entscheidungsrahmen zum Vergleich von Staff Augmentation, Dedicated Teams, DIY Captive und BOT.
- Kommerzielle Grundprinzipien, Transfer-Mechanik und ehrliche Gegenargumente, die ein skeptisches Board vorbringen wird.
- Warum Asteyo und warum Cluj-Napoca.

Warum Unternehmen ein eigenes Delivery Centre anstreben

Die strategische Logik ist branchenunabhängig konsistent. Ein Captive Delivery Centre bietet einem Unternehmen Dinge, die Drittanbieter-Outsourcing nicht bietet: IP- und Datenhoheit, erhaltenes institutionelles Wissen, langfristige Kosteneffizienz, eine Talentbasis im Einklang mit Ihrer Engineering-Kultur und strategische Tiefe für Arbeiten, die nicht extern geteilt werden können. *Hinweis: Als EU-Nearshore-Anbieter betreut Asteyo EU-Personal und Lieferung – nicht das Daten-Hosting. Cloud- und Datenresidenz-Entscheidungen verbleiben bei Ihnen und Ihren gewählten Infrastrukturpartnern.*

200k–250k

IT-Fachkräfte in Rumänien – ein großer absoluter Pool mit ca. 10.000 MINT-Absolventen jährlich (ANIS, 2025)⁵

6,67%

des rumänischen BIP aus IT&K (2024) – einer der höchsten Anteile in der EU (ANIS / ZF English, 2025)⁴

20k–23k

aktive IT-Fachkräfte im Großraum Cluj-Napoca; BMW TechWorks Romania dort 2024 gestartet mit Ziel 1.000+ Spezialisten (CEEhire, 2025)⁶

Stabile Lücke

40–60 % Kostenvorteil ggü. DACH – getrieben durch KKP, über ein Jahrzehnt stabil; keine vorübergehende Verwerfung (HighCircl, 2026)⁷

Diese Gründe treiben die messbare Expansion von Global Capability Centres weltweit und in CEE im Besonderen. Die Everest Group-Studie 2025 bestätigt eine anhaltende Wachstumstrajektorie: Rund die Hälfte der neuen GCCs wird heute mit einem Provider-Partner statt vollständig im DIY-Modus gegründet – ein Anteil, der sich in den vergangenen fünf Jahren etwa verdoppelt hat.¹ Deloitte identifiziert die aktuelle BOT-Welle als primär getrieben durch den Zugang zu Talenten in KI, Cloud und Cybersicherheit; Unternehmen betrachten BOT als Weg zu strategischen Fähigkeiten, nicht nur als reinen Kostenarbitrage-Ansatz.²



Romania's IT&K sector contributed 6.67% of GDP in 2024 (ANIS). Cluj-Napoca and Bucharest are the primary enterprise delivery hubs.⁴

Die Ausführungslücke zwischen Absicht und Lieferung

Die rumänische SRL-Registrierung dauert fünf bis zehn Werktage und kostet unter 500 EUR an Behördengebühren.⁸ In der Praxis sieht sich ein ausländisches Unternehmen ohne Ortskenntnisse einer Abfolge von Abhängigkeiten gegenüber, die den realen Zeitplan auf drei bis sechs Monate streckt: Suche nach einem Registered-Address-Provider, Bestellung eines lokalen Administrators, Eröffnung eines lokalen Bankkontos für das Stammkapital, Handelsregister-Dokumentationsanforderungen und Einrichtung von Lohnbuchhaltungs- und Sozialversicherungskonten vor der ersten Einstellung.

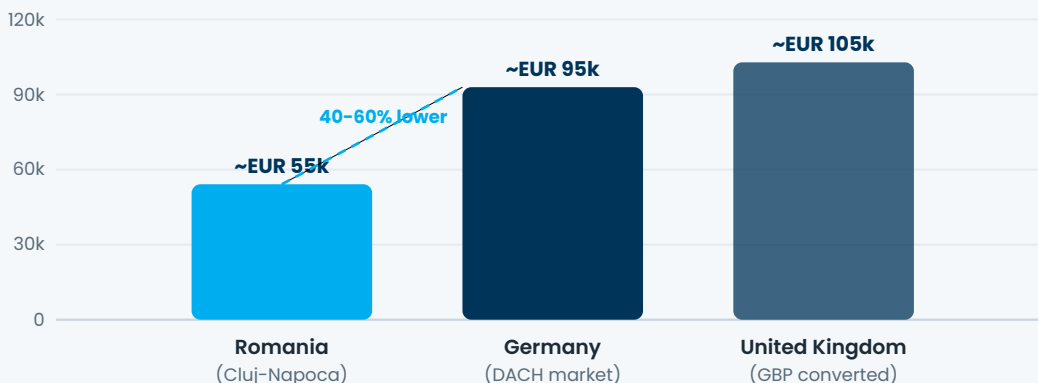
Arbeitgebermarke aus dem Nichts. Clujischer Senior-Talentpool wird auf Architekten- und Engineering-Management-Ebene deutlich knapper – über 60 % der rumänischen Unternehmen berichten, innerhalb von drei Monaten keine qualifizierten Entwickler gefunden zu haben.⁶ Als unbekannter ausländischer Arbeitgeber zu konkurrieren bedeutet, mit einem systematischen Nachteil gegenüber etablierten Namen wie BMW, HP und Accenture anzutreten.

Komplexität des Arbeits- und HR-Rechts. Rumäniens Arbeitsgesetzbuch umfasst befristete Verträge, Kündigungsfristen, obligatorische Leistungen, Tarifverhandlungsschwellen, Arbeitszeitregeln und Kündigungsverfahren. Die Lohnabrechnung erfordert monatliche Meldungen an ANAF und Sozialversicherungsträger. Gutgemeinte Fehler können finanzielle Sanktionen nach sich ziehen.

Management-Bandbreite und die Sunk-Cost-Falle. Ein Delivery Centre unter direktem Management in den produktiven Steady State zu führen dauert zwölf bis achtzehn Monate.⁹ Für ein Mittelstandsunternehmen, dessen Führung gleichzeitig das Kerngeschäft betreibt, ist diese anhaltende Aufmerksamkeit selten verfügbar. Das typische Muster: Das Centre wird gegründet, erste Einstellungen werden vorgenommen, die Führungsaufmerksamkeit verschiebt sich, die Moral sinkt, die Fluktuation steigt. Die Sunk-Cost-Dynamik setzt ein.

Der Kostenvorteil ist strukturell, nicht vorübergehend. Senior-Entwickler in Rumänien kosten 40–60 % weniger als Äquivalente in Deutschland, was auf reale Unterschiede in der Kaufkraftparität und den Lebenshaltungskosten zurückzuführen ist, nicht auf eine vorübergehende Verwerfung.⁷ Die rumänischen IT-Gehälter wuchsen 2025 nominell um 7,5–10,5 %, die Reallöhne sanken jedoch, da die Inflation das Nominalwachstum übertraf – die strukturelle Lücke schließt sich langsam.¹⁰

Senior Developer Annual Employment Cost (EUR, 2026 benchmarks)



Source: Index.dev / HighCircl Cost to Hire a Senior Developer in Europe (2026). Figures are total annual employment cost benchmarks.

Senior developer total annual employment cost benchmarks. Source: Index.dev / HighCircl (2026).⁷ Romania delivers a structural 40–60% cost advantage vs. DACH/UK.

Drei Phasen, mit Eigentum und Risiko in jeder klar zugeordnet

Phase 1 – Build (ca. Monate 1–6)

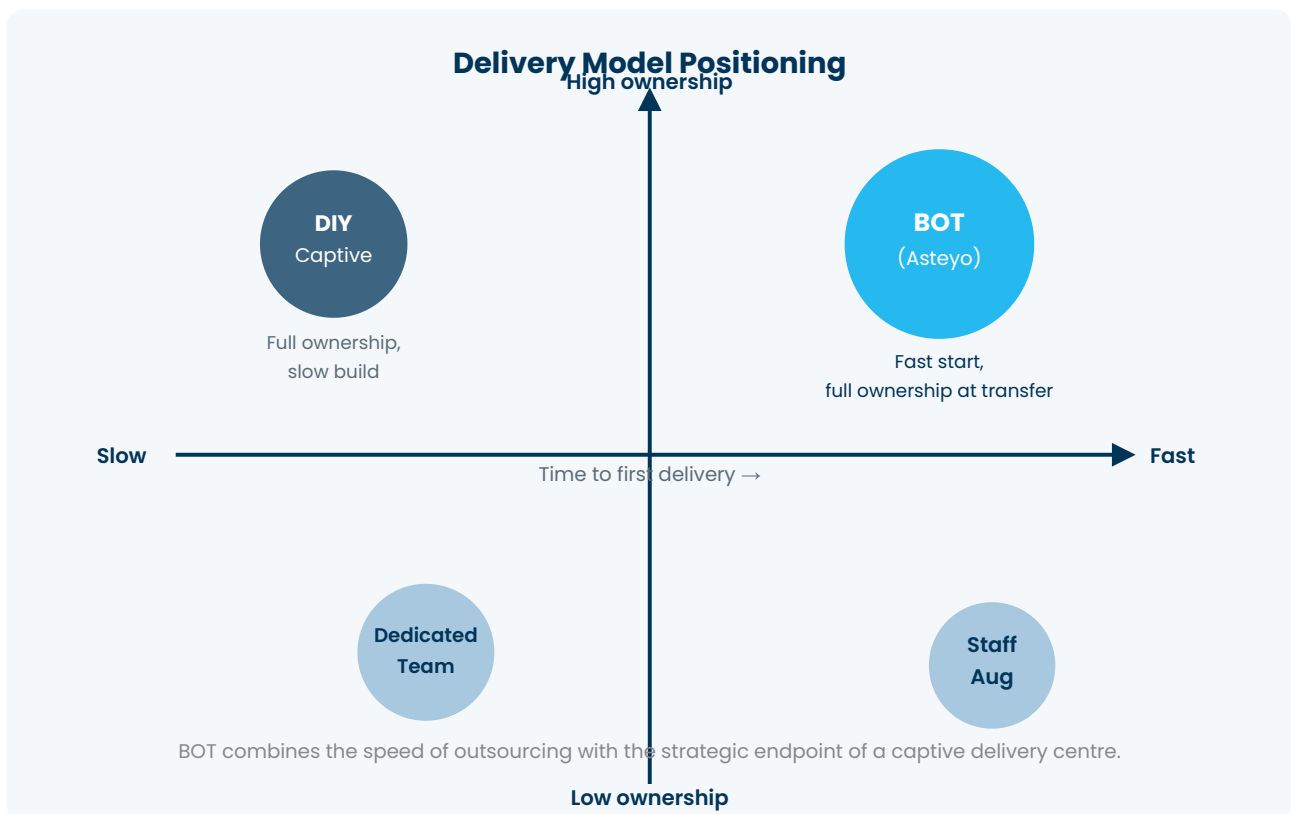
Asteyo legt die operativen Grundlagen: rechtliche Einheit oder dedizierte Vertragsstruktur innerhalb von Asteyos bestehender rumänischer SRL, Recruiting aus Clujscher Talentpool unter Asteyos lokaler Arbeitgebermarke, HR- und Lohnkonfiguration, Büroräume, IT-Ausstattung, Toolchain-Setup und Integration in Ihre Workflows. Während dieser Phase trägt Asteyo das primäre Risiko. Sie sind noch nicht Employer of Record in Rumänien. Ihr Aufwand ist die vertragliche Service-Gebühr – eine bekannte, begrenzte Zahl.

Phase 2 – Operate (ca. Monate 6–30)

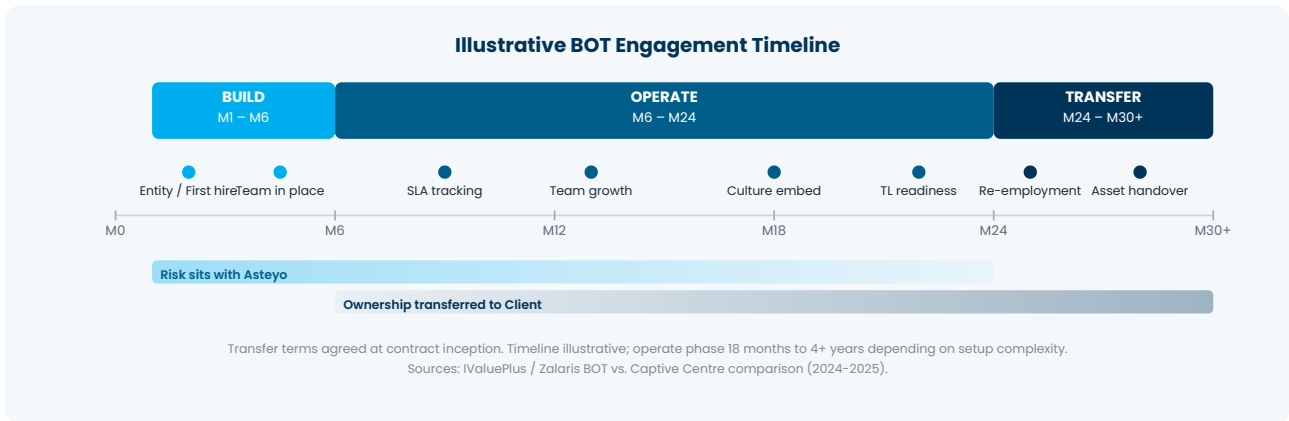
Asteyo verwaltet weiterhin die operative Schicht – HR, Lohnabrechnung, Einrichtungen, lokale Compliance und Wachstumsrekrutierung – während Ihre technische oder funktionale Führung die Teamleistung steuert. Das Talent gehört Ihnen der Substanz nach: von Ihnen geführt, auf Ihre Marke ausgerichtet, auf Ihren Systemen arbeitend – auch wenn die HR- und Rechtshülle während dieser Phase bei Asteyo verbleibt. Die Operate-Phasendauer variiert: Kunden mit starken bestehenden Offshore-Management-Fähigkeiten können die Transfer-Readiness in 18 Monaten erreichen; komplexe Multi-Team-Setups können 3–4 Jahre dauern.

Phase 3 – Transfer (ca. Monate 24–36+)

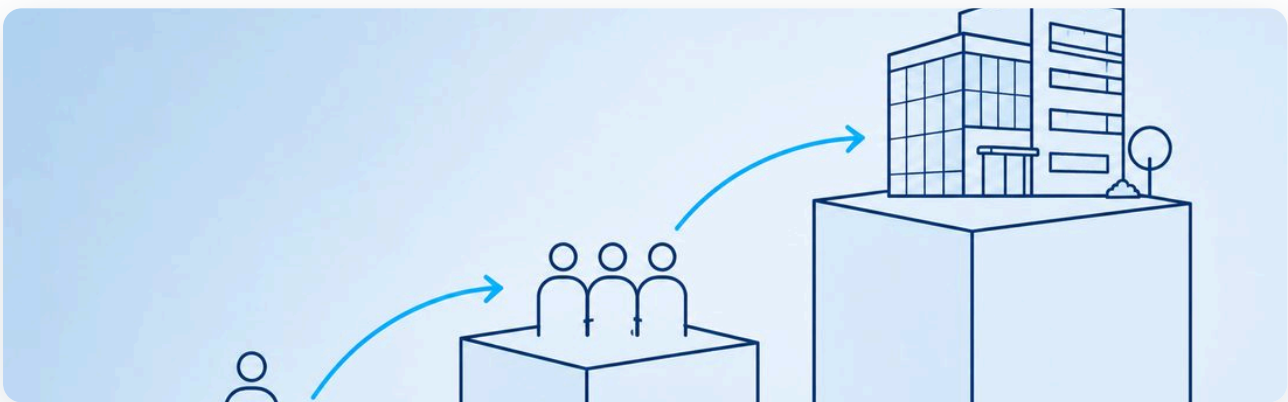
Eine saubere Übergabe der vollständigen operativen Einheit: Mitarbeiter schließen neue Verträge mit Ihrer rumänischen Gesellschaft ab; Büromietvertrag, IT-Assets und Einrichtungen gehen auf Sie über; Lohnabrechnung, HR-Verwaltung und Compliance werden an Ihren benannten lokalen Anbieter übergeben; Asteyo stellt eine definierte Übergangs-Support-Phase sicher. Transfer-Konditionen – Bewertungsansatz, Übergabe-Zeitplan, Wissenstransfer-Verpflichtungen – werden bei Vertragsabschluss vereinbart. Am Übergabe-Gate gibt es keine Überraschungen.



Illustrative engagement timeline



Timeline is illustrative. Operate phase 18 months to 4+ years depending on setup complexity and client readiness.⁹



Asteyo's three-stage engagement model maps directly onto the Build-Operate-Transfer phases.

Das richtige Liefermodell wählen

Das richtige Liefermodell hängt von Ihrer aktuellen Größe, Risikobereitschaft, Zeithorizont und strategischen Absicht ab. Die folgende Tabelle bietet einen strukturierten Vergleich über vier Modelle.

Dimension	Staff Aug	Dedicated Team	DIY Captive	BOT (Asteyo)
Aufbauzeit	2–6 Wochen	6–12 Wochen	12–18 Monate bis zur ersten echten Leistung	Erste Einstellung 3–6 Monate; vollständiger Transfer 24–36+ Monate
Vorabkosten	Niedrig	Niedrig–mittel	Hoch (Recht, HR, Büro, Mgmt-Zeit)	Mittel (Service-Gebühr; Capex aufgeschoben bis Transfer)
IP / Dateneigentum	Nur vertraglich	Vertraglich; klarer	Vollständig	Vollständig auf Output; rechtl. Einheit beim Transfer
Wissenssicherung	Niedrig – endet mit Vertrag	Mittel	Hoch	Hoch – Mitarbeiter wechseln zu Ihnen
Lokale HR-Komplexität	Beim Anbieter	Beim Anbieter	Bei Ihnen	Bei Asteyo bis zum Transfer
Exit / Optionalität	Vertrag beenden	Vertrag beenden	Abwicklungskosten; Sunk-Cost-Risiko	Vorab vereinbarte Transfer-Konditionen; kein Lock-in
Ehrliche Mindestgröße	1 FTE, beliebiger Horizont	3–8 FTE, 12+ Monate	25+ FTE, 3+ Jahre Verpflichtung	10+ FTE mit Skalierungsabsicht, 2–4 Jahre Horizont
Am besten für	Spezifische Skill-Lücken, Projektspitzen	Team-Erweiterung, mittelfristig, kein Eigentumsziel	Unternehmen mit CEE-Vorerfahrung oder lokaler HR-Kompetenz	Mittelstand / Scale-Ups mit Eigentumsziel ohne Aufbaurisiko

Der ehrliche Trade-off im BOT-Modell: Die Übergangsphase, in der Sie das Team steuern, aber Asteyo die Arbeitgeber-Hülle hält, erfordert klare Governance. Die fachliche Steuerung muss genuinen Ihnen gehören. Unternehmen, die dies verwischen und Strategie sowie HR-Administration an den Operator delegieren, enden mit einem Managed Service, nicht mit einem Pre-Captive.

Wie die Kommerzstruktur funktioniert

Asteyo veröffentlicht keine Preisliste in einem Whitepaper, weil die richtige Kommerzstruktur von Teamgröße, Seniority-Profil, Technologie-Stack und Ziel-Transfer-Zeitplan abhängt. Die strukturellen Grundprinzipien gelten durchgängig.

Einstieg mit geringer Verpflichtung. Das Engagement beginnt typischerweise mit Stage 1 – einem bis drei Spezialisten mit Asteyo als Employer of Record. Dies ist der risikoarme Einstieg: echte Personen bei echten Aufgaben bewerten, bevor der Weg zu Dedicated Team oder BOT festgelegt wird.

Vorab vereinbarte Transfer-Konditionen. Die Transfer-Bewertung wird bei Vertragsabschluss vereinbart und fallbezogen verhandelt. Die spezifische Mechanik – ob kostenbasiert, als Festpreis oder in einer anderen Struktur – wird transparent in direkten Gesprächen erörtert. Asteyos Ziel ist eine vernünftige Lösung für beide Seiten, keine Prämie am Übergabe-Gate. Der Rahmen steht vor Engagement-Beginn fest, wird nicht renegotiiert, wenn Sie operativ abhängig sind.

Wissenstransfer-Verpflichtungen. Mindest-Dokumentationsstandard, Übergabezeitraum und Prozesszertifizierungs-Deliverables, die Asteyo vor der Transfer-Qualifikation abschließen muss. Diese sind vertraglich, keine Best-Effort-Zusagen. Ein illustratives 5-Jahres-Gesamtkostenmodell zum Vergleich aller vier Liefermodelle ist auf Anfrage verfügbar.

Steuerliche und strukturelle Vorteile. Rumäniens Körperschaftsteuersatz für Standard-SRLs beträgt 16 %.⁸ EU-Muttergesellschaften profitieren von der EU-Mutter-Tochter-Richtlinie – keine Quellensteuer auf Dividenden zwischen EU-ansässigen Einheiten in Standardkonfigurationen. DSGVO-Konformität ist nativ. Post-Brexit-UK-Transfers benötigen Standard-Vertragsklauseln.

Das dreistufige Asteyo-Modell ermöglicht den Einstieg auf dem richtigen Niveau und den Fortschritt, wenn Sie sicher sind. Stage 1 (ein bis drei Spezialisten) hat keinen BOT-Overhead und ist rein auf Staff-Augmentation-Ökonomie sinnvoll. Stage 2 (Dedicated Team mit 5–20 Personen) ist die typische Vorbereitungsphase. Der BOT-Einstieg in Stage 3 zielt auf 10+ FTE mit klarer Skalierungsabsicht – unterhalb dieser Schwelle ist Stage 2 oder fortgesetzte Staff Augmentation die ehrlichere Empfehlung.



Transfer terms are agreed at contract inception – before the engagement begins, not at the handover gate.

Was ein skeptisches Board fragen wird

"BOT-Anbieter versprechen zu viel beim Transfer – die Übergabe ist der Ort, wo sie Sie einschließen."

Dies ist das valideste Bedenken. Die Abhilfe ist strukturell: Transfer-Konditionen müssen vor Engagement-Beginn in den Erstvertrag eingetragen werden – spezifischer Trigger (abgelaufene Zeit plus Teamgrößen-Schwelle), bei Vertragsabschluss vereinbarter Bewertungsansatz, Wissenstransfer-Verpflichtungen mit messbaren Deliverables und zeitlich begrenztes Post-Transfer-Support-Commitment. Bei Asteyo ist der Transfer das erklärte Ziel vom ersten Gespräch an. Lassen Sie sich die Transfer-Klausel zeigen, bevor Sie sonst etwas unterzeichnen.

"Ein Captive rechnet sich nur ab einer bestimmten Mitarbeiterzahl."

Rechnerisch korrekt. Für Teams unter 8–10 Personen ohne feste langfristige Verpflichtung liefern Staff Augmentation oder ein Dedicated-Team-Arrangement bessere Ökonomie. Der BOT-Weg macht ab 10+ FTE mit konkretem Wachstumsplan Sinn. Eine eigene dauerhafte Struktur für ein Zehn-Personen-Team ohne Wachstumsabsicht ist in der Regel nicht sinnvoll – der Fixkostenblock eines Captive frisst den Effizienzvorsprung auf.

"Die Lohninflation in Rumänien höhlt das Kostenargument aus."

Die Nominalgehälter im rumänischen IT-Sektor wuchsen 2025 um 7,5–10,5%.¹⁰ Die Reallöhne sanken, da die Inflation das Nominalwachstum übertraf. Der 40–60 %-Abstand zu Deutschland spiegelt reale Unterschiede in Lebenshaltungskosten und KKP wider, die sich langsam angleichen. Modellieren Sie den Business Case mit konservativen Gehaltssteigerungsannahmen (8–10 % nominal jährlich), und er bleibt positiv. Die strukturellen Vorteile – EU-Jurisdiktion, DSGVO-nativ, EET-Zeitzone, Universitäts-Pipeline – erodieren nicht mit den Gehältern.

"Kann ein 2025 gegründetes Unternehmen glaubwürdig ein Delivery Centre aufbauen und übertragen?"

Die Gründer bringen über zwanzig Jahre Enterprise-IT-Liefererfahrung in bedeutenden industriellen und automobilen OEM Managed-Service-Umgebungen mit. CEO Alexandru Bereczki leitet den Betrieb von Cluj aus und hat Asteyos Recruiting-Infrastruktur von Grund auf aufgebaut. CSO Thomas Wolenski hält IPMA Level B und ITIL Expert Zertifizierungen. Das dreistufige Modell bedeutet, dass BOT das Ende einer bewährten Beziehung ist, nicht der Beginn einer unerprobten. Kein Kunde beginnt ein BOT-Engagement kalt. Wenn Ihre Organisation einen abgeschlossenen großmaßstäblichen BOT-Referenzfall vor dem Engagement benötigt, sollten Sie mit einem etablierteren Operator arbeiten.

Operator-Kompetenz und Delivery Hub



Stage 1 – Spezialist

Ein bis drei Einzelkontribuenten, Asteyo als Employer of Record. Geringes Risiko, schneller Start. Eine echte Evaluationsphase, keine Verpflichtung.



Stage 2 – Dedicated Team

Ein eigenständiges Team von 5–20 Engineers, operativ von Asteyo geführt, fachlich von Ihnen gesteuert. Kontinuierliche Personen, aufeinander abgestimmtes Tooling.



Stage 3 – BOT

Asteyo baut und betreibt die Einheit, überträgt dann das Eigentum. Einstieg ab 10+ FTE; Transfer-Konditionen bei Vertragsabschluss definiert, nicht am Ende ausgehandelt.

Die Gründer bringen über zwanzig Jahre Enterprise-IT-Liefererfahrung in bedeutenden industriellen und automobilen OEM Managed-Service-Umgebungen mit – einschließlich Aufbau und Betrieb komplexer Multi-Team-Delivery-Operationen unter Leistungsverträgen. Aktive Kundenlieferung ist im Gange, darunter ein Programm bei einem bedeutenden deutschen Automobil-OEM (2025–). Asteyo hält ISO/IEC 27001:2022 und ISO 9001:2015 Zertifizierung (SYSTEMA, IAS/IAF-akkreditiert, gültig bis Dezember 2028); der zertifizierte Umfang ist die kundenorientierte Softwareentwicklung, die mit dem Betrieb wächst.

- **Talentdichte** – 20.000–23.000 aktive IT-Fachkräfte im Großraum; BMW TechWorks Romania (JV mit NTT DATA) dort 2024 gestartet mit Ziel 1.000+ Spezialisten⁶
- **Universitäts-Pipeline** – Babeş-Bolyai-Universität und Technische Universität Cluj-Napoca produzieren Engineering-Absolventen in großem Maßstab; Cluj zählt zu den EU-Städten mit höchstem MINT-Absolventenanteil pro Kopf
- **Kostenposition** – Gesamtarbeitskosten für Senior-Entwickler 40–60 % unter deutschen Marktpreisen, strukturell stabil seit über einem Jahrzehnt⁷
- **Infrastruktur** – moderner Bürobestand, zuverlässige Konnektivität, Direktflüge nach Frankfurt, München, Wien und London; EET liegt eine Stunde vor Berlin (max. ca. 1 Stunde Zeitversatz)
- **EU-Rechtsrahmen** – DSGVO, EU-Arbeitsrecht und standard EU-Vertragsrecht gelten durchgängig



Der Transfer ist der gesamte Sinn. Build-Operate-Transfer bedeutet nichts, wenn die Transfer-Konditionen am Ende neu ausgehandelt werden. Bei Asteyo steht die Transfer-Klausel an erster Stelle.

ASTEYO BOT ADVISORY POSITION

Das Gespräch beginnen

Wenn Sie ein Mittelstandsunternehmen oder Scale-Up sind, das ein GCC oder Delivery Centre in Rumänien erwägt – oder wenn Ihre aktuelle Outsourcing-Vereinbarung Vendor-Marge verbraucht, ohne Ihnen ein dauerhaftes Asset aufzubauen – ist der praktische Ausgangspunkt ein fokussiertes Gespräch über Ihre aktuelle Situation.

Asteyo bietet ein initiales Scoping-Engagement an: eine Arbeitssitzung zur Kartierung Ihrer Technologi Landschaft, Identifikation des richtigen Team-Profiles, Modellierung des BOT-Zeitplans gegen Ihren strategischen Horizont und Erstellung eines klartextlichen Term Sheets, das die drei Stufen und Transfer-Konditionen abdeckt. Keine Verpflichtung über das Gespräch hinaus.



SCOPING-GESPRÄCH VEREINBAREN

Alexandru Bereczki, CEO · Thomas Wolenski, CSO

office@asteyo.com · asteyo.com



EU · GDPR

CET/CES

Asteyo hält ISO/IEC 27001:2022 und ISO 9001:2015 Zertifizierung (SYSTEMA, IAS/IAF-akkreditiert, gültig bis Dezember 2028); der zertifizierte Umfang ist die kundenorientierte Softwareentwicklung.

Quellen & Hinweise

Zahlen sind auf primäre oder bestverfügbare öffentliche Quellen belegt. Marktgrößen und Zeitangaben sind indikative Branchenschätzungen und variieren je nach Quelle und Methodik.

- 1 **Everest Group** — *Accelerating Global Capability Center (GCC) Growth: The Rise of Provider-Supported GCC Setup Models* (December 2025). Provider-supported GCC share risen from under 25% to approximately 50% of new GCCs. Full report at everestgrp.com/report/egr-2025-34-r-7804/. Note: global GCC count projections (6,000→7,000, 2024–27) circulated by secondary sources citing Everest Group; verify against primary report before external use.
- 2 **Deloitte** — *Today's Wave of Build-Operate-Transfer Models* (2024). Identifies Wave 2 BOT resurgence driven by talent access in AI, cloud, and cybersecurity; cultural alignment as key success factor. No quantitative adoption statistics in article. deloitte.com/us/en/services/consulting/articles/bot-models.html
- 3 **Secondary synthesis** — Romania: 300+ SSC/GCCs; Bucharest and Cluj-Napoca primary destinations. Representative: Alcor/InductusGCC *Global Capability Centre Setup Guide* (2026). alcor.com/global-capability-center-setup/
- 4 **ANIS / ZF English** — *ANIS Survey: Direct Contribution of IT Industry to Romania GDP* (2025 publication, 2024 data). IT&C direct GDP contribution 6.67%; IT segment alone 5.01%; total IT&C turnover EUR 23.6 billion. anis.ro/it-industry-study-2024/
- 5 **DevsData / Romania Insider** — *IT Sector Workforce Romania 2024–2025*. ~195,000–200,000 industry employees; ~10,000 STEM graduates annually. Eurostat (2024): ICT specialists 2.8% of Romanian employment. devsdata.com/outsourcing-romania-overview-market-report/
- 6 **CEEhire / N-iX / Glassdoor** — *Cluj-Napoca Tech Hub 2024–2025*. 20,000–23,000 active IT professionals in Cluj metro; over 60% of Romanian companies report failing to hire qualified developers within three months; BMW TechWorks Romania (JV with NTT DATA) launched in Cluj 2024 targeting 1,000+ specialists. ceehire.com/blog/cee-it-salaries-in-2026
- 7 **HighCircl / Index.dev** — *Cost to Hire a Senior Developer in Europe 2026*. Senior developer total employment cost in Romania 40–60% below equivalent in Germany/UK; structural gap reflects PPP and living-cost differentials. highcircl.com/en/blog/cost-to-hire-senior-developer-europe
- 8 **Romanian Law Office / Mihai Attorneys** — *Company Incorporation Romania: Cost, Timeline & Process* (2026). SRL registration 5–10 working days; government fees EUR 40–60; 16% standard corporate tax rate. mihaiattorneys.com/news-and-insights/company-incorporation-romania-cost-timeline-process-2026
- 9 **IValuePlus / Zalaris** — *BOT vs Captive Centre comparison* (2024–2025). DIY captive: 12–18 months to steady state under direct management; BOT: first hire typically within 3–6 months; full operational transfer 24–36+ months. ivalueplus.com/build-operate-transfer-vs-captive-centre/
- 10 **Romania Insider / Trading Economics** — *Romania IT Sector Wage Growth 2024–2025*. IT&C net earnings grew 7.5–10.5% (Nov 2024–Nov 2025); real wages declined in 2025 as inflation exceeded nominal growth. romania-insider.com/romania-real-wages-q4-2025

© 2026 Asteyo SRL, Cluj-Napoca, Rumänien. Dieses Dokument ist ein Thought-Leadership-Whitepaper und stellt keine Rechts-, Steuer- oder Finanzberatung dar. Alle Statistiken stammen aus öffentlich verfügbarer Drittforschung; Leser werden ermutigt, Zahlen unabhängig gegenüber den zitierten Quellen zu verifizieren. Asteyo erbringt EU-Jurisdiktion Personal- und Lieferdienstleistungen; Daten-Hosting- und Cloud-Infrastrukturentscheidungen verbleiben beim Kunden.

Asteyo – Zuverlässigkeit · Menschen · Partnerschaften.