

NEWSLETTER

INTERNATIONAL

 DEUTSCHE VERSION

CHINA



CHINA – HERAUSFORDERUNGEN IM PRODUKTIONSPARADIES



S. 2

INTERVIEW:

Jonathan Schoo

„DIE ESKALATION DES HANDELSSTREITS
SORGT FÜR UNSICHERHEIT“ ▶



S. 3

Christian Tegethoff

„DEUTSCHE UNTERNEHMEN GELTEN
ALS FAIRE ARBEITGEBER“ ▶

S. 5

VERANSTALTUNGEN ▶

„DIE ESKALATION DES HANDELSSTREITS SORGT FÜR UNSICHERHEIT“

Wie beurteilen Sie die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften in China?

Aus unseren Gesprächen mit Kunden und Mitgliedern wissen wir, dass das für deutsche Unternehmen in China seit langem ein drängendes Thema ist. Dies wird in der jährlichen AHK-Geschäftsklimaumfrage bestätigt: Die Suche nach und das Halten von qualifizierten Mitarbeitern lagen in den letzten Jahren konstant unter den Top 5 operativen Herausforderungen.

Unser aktueller *Labor Market and Salary* Report zeigt außerdem die deutlich steigenden Lohnkosten auf. All das hat einen beträchtlichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit deutscher Unternehmen in China. Für Produktionsunternehmen ist das Rekrutieren von qualifiziertem Personal für den Geschäftsbetrieb ebenso entscheidend wie steigende Lohnkosten.

Für Unternehmen, die keine Produktion betreiben, steht die Rekrutierung von qualifiziertem Personal nach steigenden Arbeitskosten an zweiter Stelle. Die lokalen Mitarbeiter werden im Allgemeinen als zuverlässig wahrgenommen, mit einer starken Arbeitsethik und guten technischen und beruflichen Fähigkeiten. Geht es um Kreativität, Entscheidungsfindung oder kritisches Denken, werden die Fähigkeiten lokaler Mitarbeiter jedoch konservativer bewertet.

Um qualifizierte Mitarbeiter zu halten, nennen deutsche Unternehmen in China in der Regel drei Strategien: Gehaltsanpassungen, ein Bonussystem und Pläne zur beruflichen Weiterentwicklung. Laut einer Mehrheit der befragten Unternehmen müssen entsprechende Anstrengungen unternommen werden, um das Personal auf das gewünschte Qualifikationsniveau zu bringen.

Rollen, die substantielles Fachwissen erfordern, sind am schwierigsten zu besetzen, wobei der technische Vertrieb, das Engineering / R&D und der technische Service an der Spitze stehen. Andererseits werden Rollen in den Bereichen Verwaltung, Beschaffung, Finanzen, Personal, IT oder Marketing als einfacher zu rekrutieren angesehen. Mangelnde fachliche Kompetenz und Gehaltsvorstellungen bleiben die am häufigsten genannten Antworten auf die Frage, warum Positionen schwer zu besetzen sind.

Welche Standorte jenseits von Shanghai sind aus Ihrer Sicht für den Aufbau von Produktionsstätten interessant?

Deutsche Unternehmen sind hauptsächlich in den ökonomischen Zentren Chinas angesiedelt: Im Yangtze Delta im Osten des Landes, in und um Shanghai, im Bohai Economic Rim im Norden, der die Gebiete um Peking und Tianjin sowie die umliegenden Provinzen, Hebei, Liaoning und Shandong umfasst. Im Süden Chinas, in Guangzhou und Shenzhen sowie im Perlflossdelta siedelten in den vergangenen zehn Jahren vermehrt deutsche Unternehmen an. Zunehmend gewinnen die Provinzen Jiangsu, Guangdong und Sichuan an Bedeutung für die Standortwahl deutscher Unternehmen.



Jonathan Schoo

Geschäftsführer der German Industry and Commerce Greater China – Beijing

Eine Reihe von Unternehmen musste in der letzten Zeit aufgrund von geänderten Umweltstandards den Standort innerhalb Chinas wechseln. Was steckt dahinter?

Die rapide Urbanisierung ist eine der großen Herausforderungen im Land. Im Norden Chinas, eine Region, die traditionell eine Basis für Schwerindustrie darstellt, wird das sichtbar, wenn man an die Bilder des smogverhangenen Himmels über den Städten in der Region denkt.

Besonders Unternehmen, die die Umwelt durch Kohlenstoffausstoß, hohen Wasser- und Stromverbrauch belasten, erhalten zum Beispiel bei Neuansiedlungen keine Gründungsgenehmigung mehr. Die Durchsetzung von Auflagen ändert sich, was unter anderem mehr Standortverlagerungen zur Folge hat. Zudem besteht mittlerweile ein höherer Druck zum Nachrüsten von neuen Technologien.

Das kann gleichzeitig eine Chance für deutsche Unternehmen und Experten sein: Sie können Chinas wirtschaftliche Neuaufrichtung mit wertvoller Erfahrung in der nachhaltigen Entwicklung unterstützen. Wir als AHK beraten Unternehmen aus dem Sektor Bauen, Energie und Umwelt seit vielen Jahren. Mit Informationen, Dienstleistungen und speziellen Projekten unterstützen wir diese auf dem chinesischen Markt für nachhaltige Technologien.

Welche Auswirkungen hat der aktuelle Zollstreit zwischen China und den USA für das China-Geschäft europäischer Unternehmen?

Insgesamt ist die Sorge groß und die Entwicklungen werden von der Unternehmerschaft vor Ort sehr genau verfolgt. Die Eskalation des Handelsstreits zwischen den USA und China sorgt für Unsicherheit unter den Unternehmen. Mit jeder weiteren Eskalationsrunde steigt auch die Anzahl der betroffenen Unternehmen.

Der Großteil der deutschen Unternehmen in China produziert für den lokalen und asiatischen Markt, allerdings zum Teil mit weltweiten Lieferketten. Gerade die hochinternationalisierte deutsche Wirtschaft ist auf offene Märkte und ein funktionierendes Welthandelssystem angewiesen.

„DEUTSCHE UNTERNEHMEN GELTEN ALS FAIRE ARBEITGEBER“

Wie hat sich der chinesische Arbeitsmarkt in den vergangenen zwölf Monaten entwickelt?

Die chinesische Arbeitslosenquote lag nach staatlichen Angaben Ende 2017 in den städtischen Gebieten bei 3,9 Prozent, dem niedrigsten Stand seit 2002. Im ersten Quartal dieses Jahres ist die Arbeitslosenquote noch einmal leicht auf 3,89 Prozent gesunken.

Im vergangenen Jahr wurden insgesamt 13,51 Millionen neue Arbeitsplätze in städtischen Gebieten geschaffen. Chinas Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter belief sich 2017 auf mehr als 900 Millionen.

INTERVIEW



Christian Tegethoff

Geschäftsführer

CT Executive Search

Angesichts der weiterhin robusten wirtschaftlichen Entwicklung und der in einigen Bereichen spürbaren Personalengpässe werden die Gehälter am oberen Ende der Skala auch in diesem Jahr wohl weiter steigen. 51 Prozent der Arbeitgeber planen nach einer Untersuchung der Rekrutierungsfirma Hays Gehaltssteigerungen von mehr als 6 Prozent, weitere 38 Prozent wollen um 3 bis 6 Prozent erhöhen.

Aufgrund der Größe und Diversität Chinas existieren aus praktischen Gesichtspunkten viele verschiedene Arbeitsmärkte nebeneinander – die Situation in Shanghai ist beispielsweise völlig anders als in westchinesischen Kleinstädten. Statistische Daten können somit zwar einen Trend vermitteln, im Einzelfall muss aber stets die Situation am konkreten Standort in den Blick genommen werden.

Wie steht es momentan um die Verfügbarkeit von gut ausgebildeten Fachkräften, aber auch von Berufsanfängern?

Chinesische und ausländische Unternehmen beklagen gleichermaßen erhebliche Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften. Dies betrifft sowohl Hochschulabsolventen, als auch Facharbeiter. Arbeitsmarktexperten gehen davon aus, dass sich diese Probleme in Zukunft eher noch verschärfen werden.

Ein Grund für den gegenwärtigen Mangel ist die Strahlkraft der Metropolen. Viele junge Chinesen zieht es in Städte wie Shanghai oder Guangzhou, wo es dadurch zumindest zahlenmäßig ein Überangebot an Arbeitskräften gibt. Die Folge: Während die Fachkräfte in der Provinz fehlen, müssen sich die Zugezogenen auf den umkämpften Arbeitsmärkten der Tier1-Städte oft mit Tätigkeiten zufriedengeben, die ihrer formalen Qualifikation nicht entsprechen.

Nach einer Untersuchung von McKinsey wird der chinesische Arbeitsmarkt im Jahr 2020 landesweit 24 Millionen mehr Hochschulabsolventen und Facharbeiter nachfragen, als zur Verfügung stehen werden. Gründe dafür sind die von der Ein-Kind-Politik geprägte Demographie und die fortschreitende Technisierung der chinesischen Produktionsbetriebe. Die Nachfrage nach ungelernten Arbeitskräften nimmt ab, diejenige nach Facharbeitern steigt.

Bei den Hochschulabsolventen der letzten Jahre werden häufig Defizite in den so genannten „soft skills“ beklagt, wie Kommunikations-, Analyse- und Managementfähigkeiten. Dies wird dem stark testbasierten chinesischen Ausbildungssystem zugeschrieben, das ganz auf die Vermittlung von technischem Wissen setzt. Unternehmen müssen somit erhebliche Ressourcen darauf verwenden, die Berufseinsteiger auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorzubereiten.

Inwieweit sind chinesische Führungskräfte international einsetzbar? Sind Chinesen an Auslandseinsätzen interessiert?

Die Verfügbarkeit von international einsetzbaren Führungskräften ist in dem Maße gewachsen, wie die Präsenz internationaler Firmen in China zugenommen hat. Die

ausländischen Firmen haben in den letzten 30 Jahren durch Aus- und Weiterbildung einen ansehnlichen Pool von Führungskräften aufgebaut; Millionen von Chinesen sind in ausländischen Firmen „sozialisiert“ worden und somit mit den Praktiken international agierender Unternehmen vertraut.

Allerdings ist die Mobilität von chinesischen Führungskräften gering. Die meisten bevorzugen eine Karriere in ihrem Heimatland und sind nicht unbedingt an einem langfristigen Aufenthalt in einem anderen Land interessiert.

Bei denjenigen, die einen Wegzug in Erwägung ziehen, sind die USA und andere englischsprachige Länder klar favorisiert. Vergleichsweise wenige Chinesen sprechen Deutsch und bevorzugen deshalb das englischsprachige Ausland.

Für Unternehmen mit langfristigen Chinaplänen empfiehlt es sich deshalb, eine vorausschauende Personalpolitik zu pflegen und Führungskräfte im eigenen Haus systematisch aufzubauen.

Über längere Schulungsaufenthalte in Deutschland können nicht nur technische und sprachliche Fertigkeiten vermittelt werden – ebenso wichtig ist der Aufbau eines Reservoirs von Spezialisten und Managern, die mit der Unternehmenskultur vertraut sind und sich im Idealfall langfristig an den Arbeitgeber gebunden fühlen.

Wie werden deutsche Arbeitgeber in China heutzutage wahrgenommen?

Deutsche Unternehmen stehen auch in China für hochwertige Produkte und gelten allgemein als gut organisierte und faire Arbeitgeber. Allerdings gilt diese positive Wahrnehmung für europäische Firmen generell – auch französische, britische oder skandinavische Arbeitgeber sind in China beliebt.

Viele Chinesen fühlen sich auch den Vereinigten Staaten verbunden, allen aktuellen politischen und ökonomischen Spannungen zum Trotz, und interessieren sich für eine Arbeit in einem amerikanischen Unternehmen. Deutsche Firmen haben somit zwar einen deutlichen Vorteil gegenüber einheimischen Arbeitgebern, aber nicht unbedingt im Vergleich zu anderen internationalen Marktteilnehmern.

VERANSTALTUNGEN

VERANSTALTUNGEN

Delegationsreise

NRW goes to China 2018

Termin: 21.10.2018 - 24.10.2018

Ort: Peking, Nanjing, Chengdu, China

Veranstalter: Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen, NRW.International GmbH, IHK zu Köln

Mehr Informationen →

Seminar

Mitarbeitereinsatz im Ausland

Voraussetzungen, Risiken und Gestaltungsmöglichkeiten

Termin: 26.10.2018

Ort: Stuttgart, Deutschland

Veranstalter: IHK Region Stuttgart

Mehr Informationen →

Delegationsreise

Markterkundungsreise nach China

Termin: 04.11.2018 - 09.11.2018

Ort: Suzhou, Kunshan, Taicang, Shanghai, China

Veranstalter: Südwestfälische IHK zu Hagen,

Delegation der Deutschen Wirtschaft in China

Im Mittelpunkt dieser Reise stehen Besuche von südwestfälischen und chinesischen Mittelständlern, modernen Gewerbeparks bzw. Sonderwirtschaftszonen sowie der Austausch mit hochrangigen Entscheidern und Institutionen wie der Delegation der Deutschen Wirtschaft (AHK), dem German Center Shanghai oder der Startup-Factory im German Industrial Park Kunshan.

Ziel ist es, die Standortbedingungen für Vertrieb oder Produktion sowie Chancen und Herausforderungen im Yangtze-Delta kennenzulernen, individuelle Erfahrungen auszutauschen und sich einen persönlichen Eindruck dieser immer noch boomenden Region mit dem größten deutschen Zuliefernetzwerk in China zu verschaffen.

Mehr Informationen →

Delegationsreise

Delegationsreise nach China

unter Leitung von Minister Dr. Althusmann

Termin: 04.11.2018 - 10.11.2018

Veranstalter: Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung

Mehr Informationen →

Delegationsreise

BMEL-Geschäftsreise China: Lebensmittel allgemein

Termin: 19.11.2018 - 23.11.2018

Ort: Guangzhou, China

Veranstalter: Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL)

Mehr Informationen →



EXECUTIVE SEARCH

EXPERTEN FÜR BESETZUNGEN IN DEN EMERGING MARKETS

CT Executive Search ist eine Personalberatung mit Schwerpunkt auf Besetzungen in den Emerging Markets. Unsere Kompetenz ist es, Führungspositionen in 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 Research Capacities

