

# ChinaContact

Das Außenwirtschaftsmagazin

**Chinas Data Security Law**  
Basis für moderne Datenökonomie?

**Chemielogistik**  
Milkyway wächst weiter

inklusive  
ASIEN-PAZIFIK-  
SPEZIAL

# 1000

---

100 Fragen und 100 Antworten: China 2020

# Arbeitsmarkt und Personal

## Rekrutierung von Fachkräften weiter schwierig

### **Herr Tegethoff, im Verlauf der Coronapandemie haben Millionen Chinesen ihre Jobs verloren. Wie ist die derzeitige Lage auf dem chinesischen Arbeitsmarkt?**

Die Arbeitslosenquote lag nach staatlichen Angaben im Juni 2020 bei 5,7 Prozent und damit über dem Niveau des Vorjahres – für das Gesamtjahr 2019 wurde eine Arbeitslosigkeit von 3,6 Prozent angegeben. Damit liegt die gesamtchinesische Arbeitslosigkeit trotz der Coronaturbulenzen in diesem Jahr auf einem im internationalen Vergleich immer noch niedrigen Niveau. Allerdings haben vor allem die Absolventen des Jahrgangs 2020 große Probleme auf dem Arbeitsmarkt – knapp jeder fünfte von ihnen hatte bis Juni noch keinen Arbeitsplatz gefunden.

Auch für China gilt, dass landesweite Statistiken zur Arbeitslosigkeit allenfalls die groben Trends aufzeigen können. Unternehmen müssen immer genauer hinschauen und die Lage in ihrer jeweiligen Branche sowie an konkreten Standorten betrachten. Denn angesichts der Größe und Diversität Chinas existieren aus praktischen Gesichtspunkten viele verschiedene Arbeitsmärkte nebeneinander – die Situation in Shanghai ist beispielsweise völlig anders als in den westchinesischen Kleinstädten oder auch an Tier-2-Standorten, also Städten der zweiten Reihe.

### **Steht es demnach besser um die Verfügbarkeit von Fach- und Führungskräften?**

Der Lockdown und der Rückgang der wirtschaftlichen Tätigkeit im ersten Halbjahr 2020 hat die Lage auf dem Arbeitsmarkt nicht nachhaltig verändert. Chinesische und ausländische Unternehmen beklagen erhebliche Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften. Dies betrifft Hochschulabsolventen und Facharbeiter gleichermaßen. Arbeitsmarktexperten gehen davon aus, dass sich diese Probleme in Zukunft eher noch verschärfen werden.

Ein Grund dafür ist die Strahlkraft der Metropolen. Viele junge Chinesen zieht es in Städte wie Shanghai oder Kanton, wo es deshalb ein Überangebot an Arbeitskräften gibt. Die Folge: Während die Fachkräfte in der Provinz fehlen, müssen sich die Zugezogenen auf den umkämpften Arbeitsmärkten der Tier-1-Städte oft mit Tätigkeiten zufriedengeben, die ih-

rer formalen Qualifikation nicht entsprechen. Das berüchtigte Jobhopping in China hat auch damit zu tun – findet der „unterforderte“ Mitarbeiter später ein passendes Angebot, dann ist er schnell wieder weg.

Bei den Hochschulabsolventen werden häufig Defizite in den sogenannten 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.

Die Verfügbarkeit international einsetzbarer Führungskräfte ist in dem Maße gewachsen, wie die Präsenz internationaler Firmen in China zugenommen hat. Die ausländischen Firmen haben in den vergangenen 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.

### **Sind deutsche Unternehmen als Arbeitgeber für chinesische Führungskräfte auch weiterhin attraktiv?**

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. Allerdings hat der Handelsstreit die Position der amerikanischen Unternehmen geschwächt; vor allem chinesische Führungskräfte werden sich die Perspektiven eines möglichen amerikanischen Arbeitgebers genau anschauen, bevor sie einen Wechsel erwägen. Die wirtschaftspolitische Eskalation der vergangenen Monate hat dieses Phänomen weiter verstärkt.

Insgesamt haben deutsche Firmen zwar einen deutlichen Vorteil gegenüber einheimischen Arbeitgebern, aber nicht unbedingt im Vergleich zu anderen europäischen Marktteilnehmern.

### **Hält der Trend zu lokalen Führungsmannschaften auf dem chinesischen Arbeitsmarkt weiterhin an? Haben Expats noch Chancen?**

Ja, der Trend hält an – die Bedeutung europäischer und amerikanischer Expatriates nimmt in China seit längerer Zeit ab. Es gibt in China immer mehr lokale Manager, die hoch qualifiziert sind und Führungsaufgaben in internationalen Unternehmen übernehmen können.

Auch wenn sich die Gehälter der chinesischen Führungskräfte in den letzten Jahren rasant nach oben bewegt haben, so liegen sie doch weiterhin deutlich unter denen ihrer ausländischen Kollegen. Klassische Expat-Vergütungspakete umfassen neben Grundgehalt und Bonus auch eine Reihe weiterer Zulagen wie Wohnungsgeld, einen Firmenwagen, Schulgeld, Versicherungen und bezahlte Heimflüge. Durch die Ersetzung von Expatriates durch Chinesen konnten die Firmen also ihre Personalkosten spürbar reduzieren.

Unterstützt wird der Trend zur lokalen Führungsmannschaft auch durch die Ausrichtung der Unternehmen. War China früher vor allem als Produktionsstandort zur Belieferung des Weltmarktes interessant, so liegt der Fokus der hier arbeitenden Unternehmen heute oft auf dem chinesischen Binnenmarkt. Die Unternehmens- und Vertriebsleitungen konzentrieren sich somit auf chinesische Kunden, was den Einsatz von lokalem Führungspersonal nahelegt.

Zu nennen sind allerdings auch die „lokalen Expats“. Dabei handelt es sich um Ausländer, die dauerhaft in China leben und dort auf Grundlage lokaler Arbeitsverträge tätig sind. Auch wenn ihre Vergütungen meist über denen ihrer chinesischen Kollegen liegen, so beziehen sie in der Regel keine Zulagen, wie sie im klassischen Expat-Modell üblich sind. Für viele Unternehmen sind solche Kandidaten vor allem als Country Manager oder Werksleiter interessant. Nach Angaben der Tageszeitung China Daily wurden im Jahr 2018 insgesamt 336.000 Arbeiterlaubnisse an Ausländer ausgestellt, rund 950.000 Expats sollen demnach in China arbeiten.

### **China hat 2019 eine Berufsbildungsreform auf den Weg gebracht. Können die Unternehmen davon bereits profitieren?**

Laut dem im letzten Jahr vom chinesischen Staatsrat veröffentlichten Umsetzungsplan soll die Berufsbildungsreform den Aufbau eines modernen Wirtschaftssystems unterstützen, die Ausbildung an die aktuellen Technologiestandards anpassen und die Bedürfnisse des Marktes besser befriedigen.

Über einen Zeitraum von fünf bis zehn Jahren soll etwa die Lehrqualität in den Ausbildungszentren verbessert werden, auch durch stärkere Einbindung der Unternehmen. Ein Augenmerk soll etwa auf einer stärkeren Integration von Produktion und Lehre liegen, auch durch längerfristige Arbeitsplatzpraktika. Mehrere Hundert Berufsbildungseinrichtungen sollen zu Exzellenzzentren aufgebaut werden, die anderen Institutionen als Vorbild dienen können.

Diesen und vielen weiteren Maßnahmen ist gemein, dass sie sehr langfristig angelegt sind. Spürbare Auswirkungen für Unternehmen sind bisher noch nicht zu verzeichnen.

### **Welche Möglichkeiten haben Mittelständler, gut ausgebildetes Personal zu finden und an ihr Unternehmen zu binden?**

Für die Rekrutierung in China stehen den deutschen Unternehmen alle international geläufigen Methoden zur Verfügung: Anzeigenkampagnen im Internet und in den sozialen Medien, Personalvermittlungen und Executive-Search-Firmen, die sich auf die Besetzung von Managementpositionen spezialisieren.

Allerdings sind die in Europa bekannten Plattformen in China entweder nicht bekannt oder können aufgrund von Internetsperren überhaupt nicht genutzt werden. So ist statt XING und LinkedIn in China Dajie verbreitet, ein führendes Online-Jobportal ist 51job.

Vor allem in Metropolen wie Shanghai, Peking oder Hongkong können die Firmen auf buchstäblich Tausende von Personalvermittlungen zurückgreifen, die sich auf jede erdenkliche Nische spezialisieren. Hier fällt es nicht immer leicht, seriöse von unseriösen Anbietern zu unterscheiden, und es empfiehlt sich, sich vor der Beauftragung umzuhören beziehungsweise Referenzen abzufragen.

Alle internationalen Executive-Search-Firmen sind in China aktiv, wobei die meisten Büros in Shanghai unterhalten. Die Zusammenarbeit mit diesen Headhuntern empfiehlt sich insbesondere für die vertrauliche Besetzung von Führungspositionen sowie für schwierige Fälle – etwa bei Rekrutierungen für entlegene Standorte in der Provinz.

Unternehmen mit langfristigen China-Plänen sollten in jedem Fall eine vorausschauende Personalpolitik pflegen und Führungskräfte im eigenen Haus systematisch aufbauen. Über längere Schulaufenthalte in Deutschland können nicht nur technische und sprachliche Fertigkeiten vermittelt werden – ebenso wichtig ist der Aufbau eines Reservoirs an Spezialisten und Managern, die mit der Unternehmenskultur vertraut sind und sich im Idealfall langfristig an den Arbeitgeber gebunden fühlen.

Besonders in umkämpften Branchen ist es wichtig, den Mitarbeitern Entwicklungsperspektiven im eigenen Unternehmen aufzuzeigen, damit möglichst kein Interesse an einem Arbeitgeberwechsel aufkommt.

### **Christian Tegethoff**

ist Geschäftsführer der CT Executive Search LLC.  
christian.tegethoff@ct-executive.com  
www.ct-executive.com

## **... Fazit:**

**Trend zur Lokalisierung des Managements hält weiter an**

**Fachkräfte zu finden bleibt schwierig, daher vorausschauende Personalpolitik pflegen und Führungskräfte im eigenen Haus aufbauen**

**Berufsbildungsreform ist auf den Weg gebracht**

## Impressum

Herausgeber und Geschäftsführender Gesellschafter:  
Ulf Schneider (v. i. S. d. P.)

Leitende Redakteurin: Petra Reichardt

Art Director: Jonas Grossmann

OWC-Verlag für Außenwirtschaft GmbH  
Ritterstraße 2 B, 10969 Berlin  
Telefon: +49 30 615089-0 / Fax: +49 30 615089-29  
E-Mail: [info@owc.de](mailto:info@owc.de)

Anzeigen: OWC-Verlag für Außenwirtschaft GmbH  
Ritterstraße 2 B, 10969 Berlin  
Telefon: +49 30 615089-0 / Fax: +49 30 615089-29  
E-Mail: [anzeigen@owc.de](mailto:anzeigen@owc.de)

Leiter Marketing & Verkauf: Anton Potapenko  
Telefon: +49 177 3212878  
E-Mail: [avp@owc.de](mailto:avp@owc.de)

Abonnement: Jahresabonnement 120 €, Inland: zzgl. 7 % MwSt.  
EU-Ausland: zzgl. 28 € Porto / Non-EU: zzgl. 48 € Porto  
Einzelheft: 25 €

Leserservice: Telefon +49 6123 9238257 / Fax: +49 6123 9238244  
E-Mail: [leserservice-owc@vuserice.de](mailto:leserservice-owc@vuserice.de)

Gerichtsstand: Berlin, Amtsgericht Charlottenburg,  
HRB 170362 B / ISSN 1869-3539

Druck: Bösmann Medien und Druck GmbH & Co. KG,  
32758 Detmold

Titel: Eigene Darstellung

Hinweis: Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in  
jedem Fall die Meinung der ChinaContact-Redaktion wieder.

Redaktionsschluss: 31. August 2020

ChinaContact-Beiträge können online unter [www.owc.de](http://www.owc.de) recherchiert werden. Alle Rechte vorbehalten. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass hinsichtlich der Inhalte Urheberrecht besteht. Alle Informationen werden mit journalistischer Sorgfalt erarbeitet, für Verzögerungen, Irrtümer oder Unterlassungen wird jedoch keine Haftung übernommen. Für die Übernahme von Artikeln in Ihren elektronischen Pressespiegel erhalten Sie die erforderlichen Rechte unter: [www.presse-monitor.de](http://www.presse-monitor.de)



# Chinaaktuell

Der Newsletter für Außenwirtschaft

Aktuelle Meldungen zur Wirtschaftsentwicklung in China, zu Akteuren und Investments. In unserem neuen China-Nachrichten-Portal und wie gewohnt alle 14 Tage als Newsletter.

