

**NEWSLETTER**

**INTERNATIONAL**

 DEUTSCHE VERSION

**CHINA**



## BESETZUNG VON FÜHRUNGSPPOSITIONEN IN DER CHINESISCHEN PROVINZ



S. 2

INTERVIEW:

**Henry Zhu**

“DIE MOBILITÄT IST IN CHINA  
GENERELL GERING” ▶



S. 3

ANALYSE:

**Sebastian Wiendieck**

GESTALTUNG VON  
ARBEITSVERTRÄGEN IN CHINA ▶

S. 5

VERANSTALTUNGEN ▶

## “DIE MOBILITÄT IST IN CHINA GENERELL GERING”

### Wie unterscheidet sich die Besetzung einer Führungsposition in der Provinz von einer Suche in den Metropolen?

Zur Besetzung von Führungspositionen greifen internationale Unternehmen fast ausschließlich auf Kandidaten zurück, die schon Erfahrung mit der Arbeitsweise ausländischer Firmen gemacht haben. In Großstädten wie Shanghai, Peking, Guangzhou oder Shenzhen gibt es viele Kandidaten mit internationalem Hintergrund – in entlegeneren Provinzstädten sieht das Bild ganz anders aus.

Unternehmen, die an solchen Standorten Führungspositionen besetzen müssen, finden vor Ort kaum Kandidaten mit den erforderlichen interkulturellen Kompetenzen und Sprachkenntnissen. Falls unter den wenigen lokalen Kandidaten kein passender dabei ist, so muss jemand in einer anderen Provinz gefunden und zum Umzug motiviert werden.

Leider ist die Mobilität in China generell gering und es gibt besonders wenig Neigung, aus den industriellen und kulturellen Zentren in entlegene Provinzen zu ziehen.

### Wie kann man Führungspositionen in der Provinz trotzdem erfolgreich besetzen?

Die Zusammenarbeit mit einer Personalberatung ist praktisch unabdingbar. Der Personalberater wird zunächst prüfen, ob es in den am Ort vertretenen internationalen Unternehmen vielleicht doch passende Kandidaten gibt. Gleichzeitig wird er eine landesweite Direktsuche starten, um qualifizierte Kandidaten in anderen Städten zu finden, die zum Umzug an den jeweiligen Standort bereit sind.

Zwar lassen sich in Shanghai oder Peking unter Umständen relativ leicht qualifizierte Kandidaten finden. Die Aufgabe besteht nun vor allem darin, solche zu finden, die grundsätzlich zu einem Umzug bereit sind.

Aus Unternehmenssicht haben lokale Kandidaten einige Vorteile. Bei zugezogenen Kandidaten besteht stets das Risiko, dass sie ihren Einsatz in der Provinz als zeitlich begrenzte Mission verstehen und mittelfristig eine Rückkehr in ihre Heimatregion anstreben, oft auch aus familiären Gründen.

Dennoch ist es oft unabdingbar, die lokale Mannschaft durch Experten aus anderen Landesteilen zu ergänzen. In diesen Fällen ist eine aktive Nachfolgeplanung sinnvoll – gut qualifizierte lokale Mitarbeiter sollen hierbei von den „Zugezogenen“ lernen, um im Fall der Fälle in deren Fußstapfen treten zu können. Bei der Auswahl auswärtiger Führungskräfte sollte deshalb auch ein Augenmerk auf deren Coachingexpertise – und –bereitschaft gelegt werden.

### Wieviel Zeit sollte für den Suchprozess eingeplant werden?

Die landesweite Kandidatensuche ist aufwändig und braucht Zeit. Gegenüber einer lokal begrenzten Recherche sollten mindestens vier zusätzlichen Wochen gerechnet werden, damit potentielle Kandidaten ermittelt und gründlich befragt werden können.

### Verdienen Führungskräfte in der Provinz weniger, als in den Tier-1-Städten?

Kandidaten benötigen zum Umzug von einer Stadt in die andere einen guten Grund, und ein Teil dieser Motivation wird auch finanzieller Natur sein. ►



**Henry Zhu**

Assignment Director Shanghai,  
CT Executive Search/Jin Du  
Management Consulting  
Partners

Deshalb gibt es in den Provinzstädten praktisch zwei Arbeitsmärkte: den lokalen und den der aus anderen Provinzen zugereisten Manager und Spezialisten. Die Vergütungen der letzteren liegen deutlich über den lokal üblichen Gehältern und sind nicht niedriger als das, was etwa in Shanghai bezahlt wird.

Chinesen aus den Zentren, die zum Umzug in entlegene Städte bereit sind, fühlen sich gewissermaßen als Expatriates im eigenen Land und lassen sich entsprechend teuer bezahlen. Kandidaten erwarten neben der höheren Bezahlung, dass die Unternehmen sie in Wohnungs- und Mobilitätsfragen unterstützen, etwa durch die Stellung von Apartments und Firmenwagen und gelegentliche Flüge in die Heimatstadt.

---

## GESTALTUNG VON ARBEITSVERTRÄGEN IN CHINA

In der chinesischen Provinz entspricht es nach wie vor der gängigen Praxis, Mitarbeiter ohne schriftliche Arbeitsverträge anzustellen. Hiervon ist dringend abzuraten. Es hat sich mittlerweile auch in den abgelegenen Regionen Chinas unter den Mitarbeitern herumgesprochen, dass bei einem Unterlassen der schriftlichen Fixierung der Arbeitsbedingungen innerhalb von 30 Tagen nach Begründung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf ein doppeltes Monatsgehalt besteht und das Arbeitsverhältnis nach einem Jahr als unbefristet gilt.

Vor diesem Hintergrund ist es dringend angeraten, stets schriftliche Verträge zu schließen und auch darauf zu achten, dass diese ggf. nach Ablauf einer Befristung schriftlich verlängert werden. Das chinesische Arbeitsvertragsgesetz gibt den Inhalt der Verträge bereits vor; Behörden haben Muster, die grundsätzlich als Vorlage geeignet sind, jedoch individuell angepasst werden sollten. Im Folgenden sollen einige praktische Hinweise gegeben werden, die es bei jeder Einstellung zu beachten gilt. Befristung von Verträgen

Die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses in China gestaltet sich aus Arbeitgebersicht in der Praxis äußerst schwierig. Vor diesem Hintergrund stellen viele Unternehmen Ihre Mitarbeiter zunächst mit befristeten Verträgen an, um ggf. am Ende der Befristung das Arbeitsverhältnis unter Zahlung der gesetzlichen Abfindung zu beenden. Bei der Befristung ist indes zu beachten, dass nach chinesischem Recht nach einer zweimaligen Befristung bei einer beiderseitig beabsichtigten Fortführung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer einen unbefristeten Vertrag verlangen kann.

Die entsprechende gesetzliche Regelung wird in einigen Regionen allerdings zum Teil derart ausgelegt, dass bereits mit Abschluss des ersten Anschlussvertrags faktisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. In diesem Falle haben Arbeitgeber also faktisch nur einmal die Möglichkeit der Befristung, bevor ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingegangen wird. ►

### ANALYSE



**Sebastian Wiendieck**

Partner und Leiter der Rechtsabteilung, Rödl & Partner Shanghai

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, vor Abschluss des Arbeitsvertrags bei den zuständigen Behörden die örtliche Befristungspraxis abzuklären und sich die Vertragsdauer des ersten Vertrags dementsprechend zu überlegen.

## **Probezeit**

Die Vereinbarung einer Probezeit sollte stets erfolgen, da hierdurch die Möglichkeit gegeben wird, einen Mitarbeiter in der eigenen Unternehmenspraxis zu testen und, sofern die Einstellungsanforderungen nicht erfüllt werden, das Arbeitsverhältnis während dieses Zeitraums relativ unkompliziert und ohne Abfindung zu beenden. Hinsichtlich der zulässigen Höchstdauer der Probezeit ist zu beachten, dass diese abhängig ist von der Beschäftigungsdauer.

So darf die Probezeit einen Monat nicht überschreiten, wenn das Arbeitsverhältnis für eine Dauer von weniger als einem Jahr eingegangen wird. Bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als drei Jahren liegt die höchst zulässige Probezeit bei zwei Monaten, während ab einer Anstellung von mindestens drei Jahren eine sechsmonatige Probezeit möglich ist. Um vor diesem Hintergrund die Möglichkeit zu haben, einen Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum von sechs Monaten beurteilen zu können, empfiehlt sich häufig eine vertragliche Beschäftigungsdauer von mindestens drei Jahren.

## **Arbeitszeiten und Überstundenvergütung**

Hinsichtlich der Arbeitszeiten gilt in China grundsätzlich für sämtliche Angestellte, unabhängig ob Fabrikarbeiter oder Geschäftsführer, eine einheitliche Regelarbeitszeit von acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Werden diese Zeiten überschritten, so müssen Überstunden mit dem 1,5-fachen Stundenlohn, an Wochenenden bzw. gesetzlichen Feiertagen mit dem doppelten respektive dreifachen Stundensatz vergütet werden.

Um derartigen Ansprüchen insbesondere bei Angestellten des Senior Managements vorzubeugen, empfiehlt es sich, für diese Gruppe von Angestellten ein sog. „non-fixed hour system“ zu vereinbaren. Hierdurch wird die Regelarbeitszeit aufgehoben, sodass keine Überstundenzahlungen fällig werden. Zu beachten ist indes, dass eine wirksame vertragliche Abbedingung der Regelarbeitszeit der vorherigen Genehmigung der jeweils zuständigen lokalen Arbeitsbehörde bedarf. Hinsichtlich des genauen Umfangs der Abbedingung für bestimmte Mitarbeiter sowie der genauen Anforderungen empfiehlt sich aufgrund starker regionaler Unterschiede dringend die vorherige Kontaktaufnahme mit der zuständigen lokalen Arbeitsbehörde.

Für Mitarbeiter, die nicht dem gehobenen Management angehören, sind unter bestimmten Umständen ebenfalls Abweichungen von der strikten Regelarbeitszeit möglich, allerdings grundsätzlich nicht in Form einer gänzlichen Befreiung. Zur Absicherung gegen das Auflaufen von Überstunden kann in diesen Fällen ggf. die Aufnahme einer Vertragsklausel sinnvoll sein, wonach Überstunden der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Arbeitgebers bedürfen.

## VERANSTALTUNGEN

### China-Seminar

**Verhandeln und Zusammenarbeiten mit chinesischen Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern**

**Termin:** 18.11.2015

**Ort:** Ostfildern, Deutschland

**Veranstalter:** Wuppertaler Kreis e.V. - Bundesverband betriebliche Weiterbildung

### Exporttag Bayern 2015

Informationsveranstaltung

**Termin:** 19.11.2015

**Ort:** München, Deutschland

**Veranstalter:**

IHK für München und Oberbayern,  
Handwerkskammer für München und Oberbayern,  
Bayern Handwerk International GmbH

### Erfolgreiche Beschaffung in China

Seminar

**Termin:** 09.12.2015

**Ort:** Bochum, Deutschland

**Veranstalter:** IHK Mittleres Ruhrgebiet (Bochum)

### Länderveranstaltung China

**China & Deutschland - Unternehmenskäufe auf beiden Seiten**

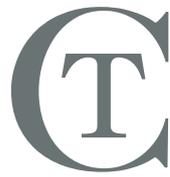
Informationsveranstaltung

**Termin:** 15.12.2015

**Ort:** Bremen, Deutschland

**Veranstalter:**

Handelskammer Bremen



## EXECUTIVE SEARCH

### EXPERTEN FÜR BESETZUNGEN IN ASIEN, RUSSLAND & GUS

CT Executive Search unterstützt seine Mandanten bei der Rekrutierung von internationalen Schlüsselpositionen im Management.

Dabei unterscheiden wir uns durch eine klare Fokussierung auf den eurasischen Wirtschaftsraum und auf Branchen, in denen unsere Berater aufgrund ihrer langjährigen Arbeit zuhause sind.

Sie sind Experten in der Abwicklung grenzüberschreitender Suchprozesse und kennen die Eigenschaften, die Kandidaten für die erfolgreiche Arbeit in internationalen Unternehmen benötigen.

#### HELSINKI

Partner Office  
Paciuksenkatu 27  
00271 Helsinki, Finland

#### 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

#### TEHRAN

CT Executive Search  
Iran Desk  
Teheran/Berlin/Moscow

#### SHANGHAI

Partner Office  
Suite 919, 993 West Nanjing Rd.  
Shanghai 200041, China

#### BERLIN

CT Executive Search LLC Liaison Office  
10117 Berlin, Germany

#### NEW DELHI

Partner Office  
301 Eros Corporate Tower  
Nehru Place  
New Delhi 110 019

#### BANGALORE

Partner Office  
DBS House,  
No 26, No 404,  
Cunningham Road  
Bangalore - 560 052.

