

China im Blick: Personalarbeit im „Reich der Mitte“

Die Wirtschaftskrise macht eines ganz deutlich: Wir sitzen inzwischen weltweit in einem Boot. Doch trotzdem trifft es manche Regionen weniger als andere. China beispielsweise wächst derzeit zwar langsamer als bisher, gilt aber immer noch als Boomregion. Wer in der Volksrepublik erfolgreich sein möchte, muss jedoch die Besonderheiten des Landes kennen. Welche arbeitsrechtlichen, kulturellen und gesellschaftlichen Unterschiede Personaler an chinesischen Standorten berücksichtigen müssen, steht deshalb im Zentrum des Kongresses „HR in China“ am 25. März im Kongresszentrum M,O,C, München.

Das A und O der Personalarbeit in China sind qualifizierte Mitarbeiter. Bis zu einem gewissen Grad können Expatriates wichtige Aufgaben übernehmen. Doch um sich auf Dauer im chinesischen Markt zu etablieren, sind Unternehmen auf heimische Mitarbeiter angewiesen. Diese zu gewinnen und zu binden, ist in China eine echte Herausforderung – zumindest bisher noch. „Auf dem Arbeitsmarkt ist die Krise noch nicht zu 100 Prozent angekommen, doch das hängt auch etwas von der Branche ab“, sagt Dr. Iris Duchetsmann, Rechtsanwältin bei Beiten Burkhardt und Mitorganisatorin des Kongresses „HR in China“. Unternehmen bauten in China derzeit vor allem die Low Performer und die breite Masse der ungelerten Arbeitnehmer ab. Für die Mitarbeiter in Schlüsselposition würden sich Unternehmen tendenziell sogar mehr engagieren und ausgefeilte Retentionsysteme entwickeln.

Ein wettbewerbsfähiges, am Markt ausgerichtetes Grundgehalt hat neben der leistungsorientierten Vergütung die größte Bedeutung für die Mitarbeiterbindung in China. Bei den Nebenleistungen punkten insbesondere Zahlungen für die Krankenversicherung. Das ergab die „China Employee Attraction and Retention Survey“, die Dr. Dagmar Wilbs, Leiterin des Geschäftsbereiches Human Capital bei Mercer, in einem Vortrag vorstellt. Das sei jedoch nicht alles. „Unternehmen können Mitarbeiter nicht ausschließlich mit einem Instrument an das Unternehmen binden“, so Dr. Wilbs. Mit einem Gesamtvergütungsansatz, der neben dem Gehalt auch die Vergütungskomponenten Nebenleistungen und Karriereemöglichkeiten umfasse, könnten Unternehmen den lokalen Anforderungen am besten gerecht werden.

Diese Studienergebnisse decken sich mit den Erfahrungen des CEO der Seidenschwarz & Comp. GmbH, Dr. Werner Seidenschwarz, der den Kongress mit seinem Vortrag beginnt. Seidenschwarz zufolge kommt es einem chinesischen Mitarbeiter bei der Arbeit auf drei Dinge an: Erstens muss er sich wohlfühlen. Zweitens ist ihm eine 6-Monats-Perspektive ganz wichtig, die ihm ein Gefühl dafür vermittelt, was die nächsten großen Schritte in diesen nächsten Monaten sind. Und drittens bleibt er nur dann im Unternehmen, wenn er das vor Freunden und Bekannten rechtfertigen kann. „Da es in China lange als normaler Karriereschritt galt, etwa alle ein bis zwei Jahre das Unternehmen zu wechseln, müssen gute Gründe dagegen sprechen, das nicht zu tun“, berichtet Seidenschwarz. Hierbei komme dann die Karriereentwicklung ins Spiel. Wenn sich ein Chinese vom Bleiben im Unternehmen eine besser Qualifizierung und somit eine Steigerung seiner Employability verspreche, sei das oft ein gutes Argument.

Um Enttäuschungen bei der Personalarbeit in China zu vermeiden, gilt es vor allem rechtliche Fallstricke zu umgehen. Im Jahr 2008 sind verschiedene Arbeitnehmerschutzgesetze in Kraft getreten, die sich nachhaltig auf die Personalarbeit auswirken. Das Beschäftigungsförderungsgesetz besagt beispielsweise - ähnlich wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dass Unternehmen die Mitarbeiter beim Recruiting nicht aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Rasse, Geschlecht oder Religion diskriminieren dürfen. Neu ist seit 2008 außerdem, dass Anstellungsverhältnisse zwischen chinesischen Arbeitgebern und ihren Mitarbeitern den Anforderungen des Arbeitsvertragsgesetzes und seiner Ausführungsbestimmungen genügen müssen. Das betrifft nicht nur Verträge mit chinesischen Beschäftigten, sondern auch Lokalverträge mit Expatriates.

Neben arbeitsrechtlichen Tipps wartet der Kongress „HR in China“ mit vielen Praxisbeispielen zu kulturellen und gesellschaftlichen Themen auf. Im Anschluss an die Fachkonferenz können die Teilnehmer mit ihrem Kongressticket die Fachmesse PERSONAL2009 besuchen. Mit mehr als 200 Ausstellern und rund 130 Fachvorträgen zum Thema HR ist sie die wichtigste HR-Veranstaltung in Süddeutschland.

Weitere Informationen zur Anmeldung und das komplette Kongressprogramm sind unter www.personal-messe.de erhältlich.

Anmeldung und Kontakt:

per Fax: 0621 45483-95

per E-Mail: rrk@protagus.de

Pressekontakt:

Stefanie Hornung

Pressesprecherin "PERSONAL"

spring Messe Management GmbH & Co. KG