



**DEZAN SHIRA & ASSOCIATES**

Your Partner for Growth in Asia

# HR-Update China

Herausforderungen und Chancen  
bezüglich Arbeitsmarkt, Führungskräften  
und „Remote Work“

Webinar in Partnerschaft mit



EXECUTIVE SEARCH





**DEZAN SHIRA & ASSOCIATES**

Your Partner for Growth in Asia



EXECUTIVE SEARCH



## **Riccardo Benussi**

Head of European Business Development

Dezan Shira & Associates

[riccardo.benussi@dezshira.com](mailto:riccardo.benussi@dezshira.com)



## **Christian Tegethoff**

Managing Director

CT Executive Search Europe GmbH

[christian.tegethoff@ct-executive.com](mailto:christian.tegethoff@ct-executive.com)





**DEZAN SHIRA & ASSOCIATES**

Your Partner for Growth in Asia

# Pandemie und Lohnzahlungen in China

**Riccardo Benussi** – *Dezan Shira & Associates  
Europe GmbH – Head of EU Business Development*



Webinar – 16 Juni, 2022



# About Us



**DEZAN SHIRA & ASSOCIATES**

Your Partner for Growth in Asia

**1992**

Dezan Shira's Gründung

**355**

Unser Team von Fachleuten aus den Bereichen Recht, Steuern, Buchhaltung, Business Intelligence und Audit

**80%**

Mitarbeiterinnen

**3k+**

Kunden, die uns bereits gewählt haben

**28**

Büros





# DEZAN SHIRA & ASSOCIATES

Your Partner for Growth in Asia



## Global Offices

### CHINA

Beijing beijing@dezshira.com	Hangzhou hangzhou@dezshira.com	Shenzhen shenzhen@dezshira.com
Dalian dalian@dezshira.com	Ningbo ningbo@dezshira.com	Suzhou suzhou@dezshira.com
Dongguan dongguan@dezshira.com	Qingdao qingdao@dezshira.com	Tianjin tianjin@dezshira.com
Guangzhou guangzhou@dezshira.com	Shanghai shanghai@dezshira.com	Zhongshan zhongshan@dezshira.com

### INDONESIA

Jakarta  
indonesia@dezshira.com

Batam  
batam@dezshira.com

### HONG KONG

hongkong@dezshira.com

### INDIA

Delhi  
delhi@dezshira.com

Mumbai  
mumbai@dezshira.com

### SINGAPORE

singapore@dezshira.com

### VIETNAM

Hanoi  
hanoi@dezshira.com

Ho Chi Minh City  
hcmc@dezshira.com

Da Nang  
danang@dezshira.com

### DEZAN SHIRA ASIAN ALLIANCE MEMBERS

Malaysia  
malaysia@dezshira.com

The Philippines  
philippines@dezshira.com

Thailand  
thailand@dezshira.com

Bangladesh  
bangladesh@dezshira.com

### DEZAN SHIRA LIAISON OFFICES

Germany  
germandesk@dezshira.com

Italy  
italiandesk@dezshira.com

U.S.A.  
usa@dezshira.com

Please email [asia@dezshira.com](mailto:asia@dezshira.com) or visit [www.dezshira.com](http://www.dezshira.com)







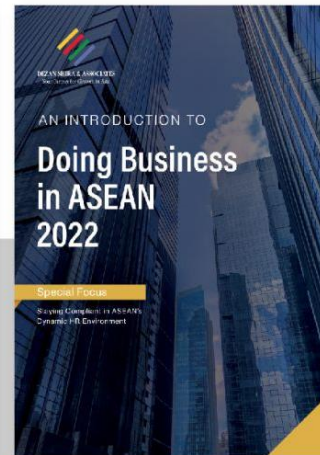
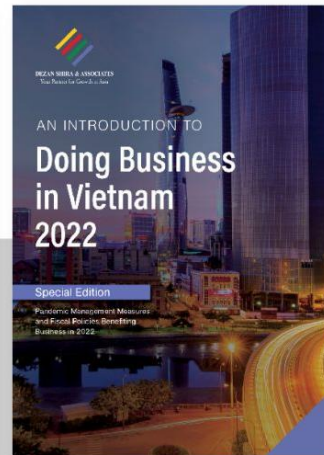
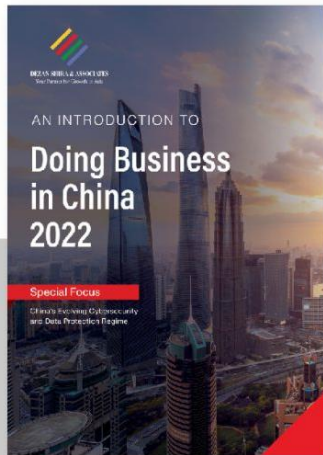


**DEZAN SHIRA & ASSOCIATES**

Your Partner for Growth in Asia

# INTRODUCTION GUIDES TO Doing Business in Asia 2022

CHINA | VIETNAM | INDIA | ASEAN



[www.china-briefing.com/](http://www.china-briefing.com/)

**AVAILABLE NOW ON ASIA BRIEFING**





# INHALT

Case studies in einem unsicheren und sich wandelnden rechtlichen Rahmen:

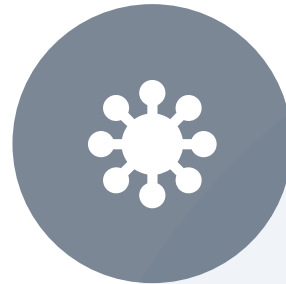
1. Wie sollten Arbeitgeber die Löhne zahlen, wenn Arbeitnehmer aufgrund Pandemie und Quarantäne nicht zur Arbeit gehen können? – Streitigkeitsfall
2. Beispiele aus der „FAQ 2022 Liste“ des obersten Volksgericht



# Wie sollten Arbeitgeber in China während der COVID-19-Pandemie **den unter Quarantäne stehenden Arbeitnehmern Lohn zahlen?**



Das Pendeln zur Arbeit wird unmöglich



Virus verbreitet sich



Arbeit kann nicht ausgeführt werden

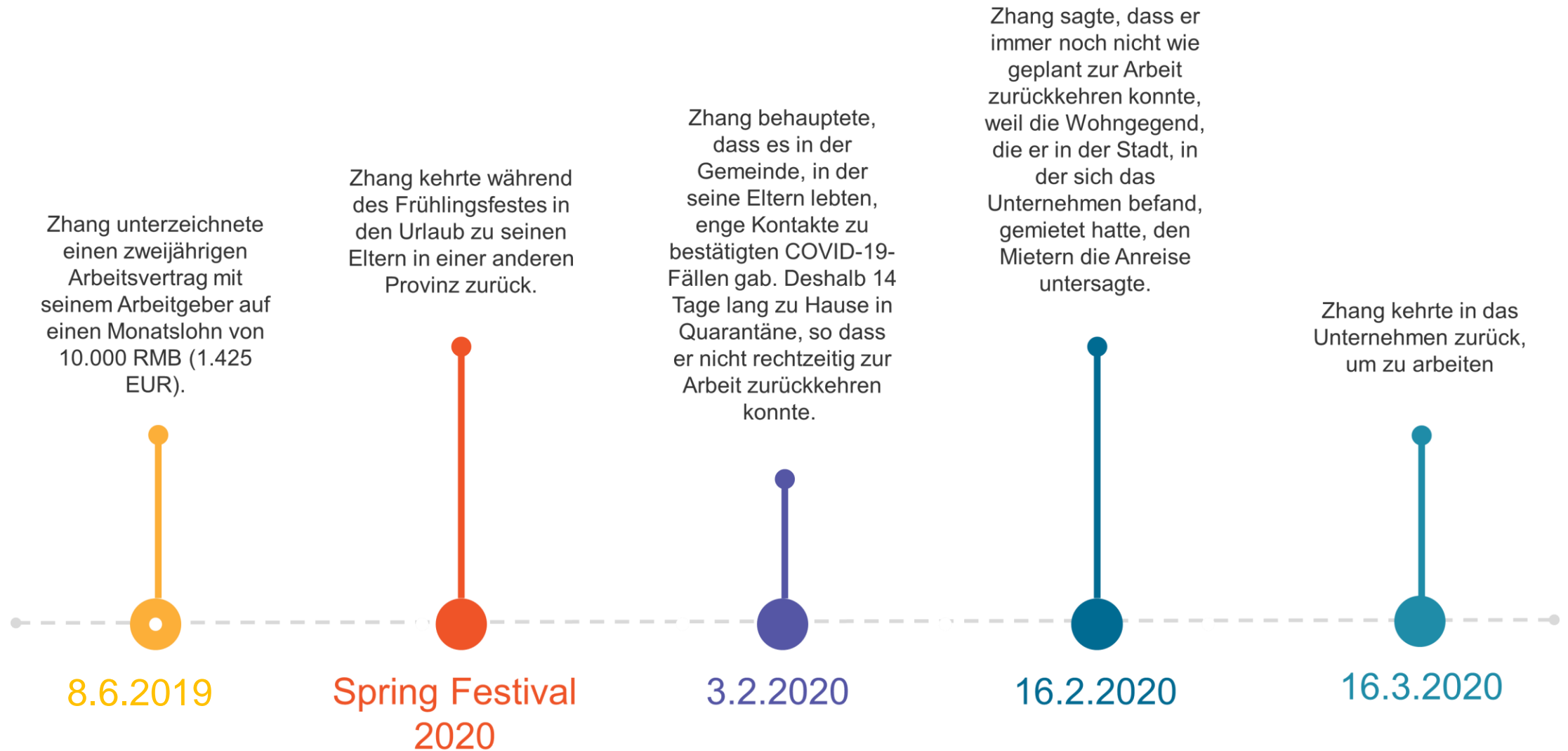
Wie können die Rechte und Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern geschützt werden?





**Einen typischen Fall von  
Arbeitsstreitigkeiten**

# Sachverhalt



# Umstände und Wendepunkt

Nach Verhandlungen mit Zhang zahlte das Unternehmen die Lebenshaltungskosten (anstelle des vollen Lohns) für den Zeitraum vom 3. bis 16. März 2020, der über einen Lohnzahlungszyklus des Unternehmens hinausging.



Zhang hielt das Verhalten des Unternehmens für **rechtswidrig** und beantragte ein Schiedsverfahren.



In dem Schiedsverfahren forderte Zhang das Unternehmen auf, eine Lohndifferenz von 4.800 RMB für den Zeitraum vom 3. bis 16. März 2020 zu zahlen.

Zhangs Antrag auf ein Schiedsverfahren wurde jedoch von der Schiedskommission abgelehnt.

# Sachverhalte

Ob Zhangs gleichgestellbar ist mit das gesetzliche "Quarantäneobjekt"

01

02

Wie soll der Lohn für Arbeitnehmer gezahlt werden, die aufgrund von häuslicher Beobachtung keine Arbeit leisten können?

# 1. Ob Zhangs gleichgestellbar ist mit das gesetzliche "Quarantäneobjekt"

Die Schiedskommission zitierte Artikeln **39 und 41** des „Gesetz über die Prävention und Behandlung von Infektionskrankheiten“ wo es klar erscheint, dass:

- A. Die medizinischen Behörden können diagnostizierte Patienten, Verdachtspatienten und enge Kontaktpersonen von bestätigten Fällen zur Behandlung oder medizinischen Beobachtung isolieren.**
- B. Es ist die lokale Regierung auf oder oberhalb der Kreisebene, die gemäß dem Gesetz Isolierungsmaßnahmen ergreifen kann.**



# Sachverhalte

Die Anweisung für Zhang, zu Hause zu bleiben, war eine **Vorsichtsmaßnahme**, die von der **Hausverwaltung** unter dem Gesichtspunkt der **Gemeinschaftsverwaltung** getroffen wurde.

Zhang gehört also **nicht** zu den Menschen, die keiner normalen Arbeit nachgehen können, weil sie sich in einer Isolationsbehandlung oder unter medizinischer Beobachtung befinden oder weil die Regierung Isolationsmaßnahmen ergreift.





## 2. Wie sollten die Löhne für Arbeitnehmer/innen gezahlt werden, die aufgrund häuslicher Beobachtung keine Arbeit leisten können?

Ren She Bu Fa [2020] No. 17

„in Fällen, in denen die Wiederaufnahme der Arbeit oder die Rückkehr an den physischen Arbeitsplatz die Wiederaufnahme des gesamten Betriebes verzögern kann“ erfordern unterschiedliche Umstände auch unterschiedliche Ansätze...

u.a. (III) Wenn das Unternehmen die Arbeit nicht wieder aufgenommen hat oder wenn das Unternehmen die Arbeit wieder aufgenommen hat, aber der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit zurückgekehrt ist und nicht auf andere Weise für normale Arbeit sorgen kann, muss das Unternehmen mit dem Arbeitnehmer gemäß den einschlägigen staatlichen Bestimmungen über die Lohnzahlung während der Zeit der Produktionsunterbrechung Rücksprache halten:



# Sachverhalte

- (Wenn die Aussetzung) **innerhalb eines Lohnzahlungszyklus** erfolgt, wird das Gehalt gemäß den im Arbeitsvertrag festgelegten Standards gezahlt.
- (Geht die Aussetzung über) **mehr als einen Lohnzahlungszyklus** hinaus, wird die Zulage für den Lebensunterhalt vom Unternehmen gezahlt, und die Zulage für den Lebensunterhalt wird in Übereinstimmung mit den einschlägigen örtlichen Vorschriften ausgezahlt.

d.h...



In diesem Fall verhandelte das Unternehmen mit Zhang, **bevor** es die Zulage für den Lebensunterhalt zahlte, und zahlte die Zulagen für den Zeitraum, der **mehr** als einen Lohnzahlungszyklus umfasst.

Das Verhalten des Unternehmens verstieß **nicht** gegen die Vorschriften.



# Oberstes Volksgericht von Shanghai und Büro für Personalwesen

[FAQ Liste \(link hier\)](#)

28.4.2022



# Oberstes Volksgericht von Shanghai und Büro für Personalwesen “FAQ Liste” ([link hier](#)) 28.4.2022

Q

Wie sollten Arbeitgeber Arbeitnehmern, die als bestätigte COVID-19-Patienten, asymptomatische Fälle oder enge Kontakte zu einem bestätigten Fall anerkannt sind, während ihrer Isolationsbehandlung oder medizinischen Beobachtungszeit Lohn zahlen?

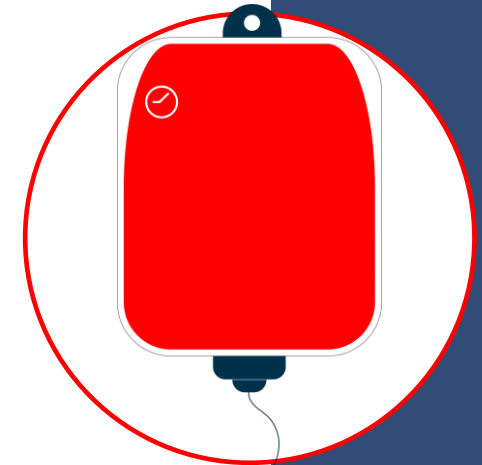
A

Gemäß Artikel 41 Absatz 2 des Gesetzes über die Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten der Volksrepublik China muss der Arbeitgeber den Lohn des Arbeitnehmers während der Isolationsbehandlung oder der medizinischen Beobachtung nach dem Lohnstandard für die normale Arbeitszeit zahlen.



## (fortgesetzt) **Recuperation Period**

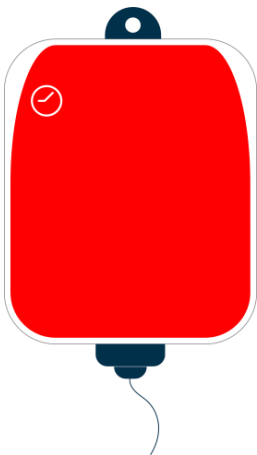
- Wenn der/die Arbeitnehmer/in nach der isolierten Behandlung oder der medizinischen **Beobachtungszeit (recuperation period)** seine/ihre Arbeit wieder unterbrechen muss, um sich behandeln zu lassen, sollte der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer/in für die **Erholungszeit** Lohn und Gehalt **gemäß den Standards zahlen.**



(fortgesetzt)

## Recuperation Period?

Oder Erholungszeit, ist eine besondere Form des Krankheitsurlaubs, in der der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, der an einer nicht berufsbedingten Krankheit oder Verletzung leidet, nicht kündigen kann und gesetzlich zur Zahlung eines Teils des Gehalts verpflichtet ist.



## Sick Pay for Consecutive Leave in the Recuperation Period

### Within a 6-month period

Continuous working period < 2 years	60% of employee's leave salary*
2 years ≤ continuous working period < 4 years	70% of employee's leave salary*
4 years ≤ continuous working period < 6 years	80% of employee's leave salary*
6 years ≤ continuous working period < 8 years	90% of employee's leave salary*
8 years > continuous working period	100% of employee's leave salary*

### In excess of a 6-month period

Continuous working period < 1 year	40% of employee's leave salary*
1 year ≤ continuous working period < 3 years	50% of employee's leave salary*
3 years ≤ continuous working period < 6 years	60% of employee's leave salary*

\* Leave salary is usually calculated at 70 percent of the employee's salary actually received under normal circumstance, unless the employer and the employee has contract stipulating otherwise.

Graphic© Asia Briefing Ltd.

# Oberstes Volksgericht von Shanghai und Büro für Personalwesen

## “FAQ Liste” (link hier) 28.4.2022

Q

Wie soll der Arbeitgeber Arbeitnehmern Lohn zahlen, die aus Gründen, die mit der Seuchensituation oder den Maßnahmen zur Seuchenprävention und -bekämpfung zusammenhängen, nicht zur Arbeit gehen können?

A

Wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin aufgrund der Epidemie oder der Präventions- und Bekämpfungsmaßnahmen nicht zur Arbeit gehen kann und er oder sie verlangt, dass der Arbeitgeber Lohn zahlt, können die Ansprüche je nach diesen Umständen unterschiedlich behandelt werden





## Ist Remote Work möglich?

Ja

Dann sollten die Löhne nach dem Standard für normale Anwesenheit gezahlt werden.

Nein

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auffordern, seinen bezahlten Jahresurlaub oder andere Urlaubstage, die das Unternehmen normalerweise gewährt, zu nutzen, und die Löhne und Gehälter nach dem Zahlungsstandard für entsprechende Urlaubstage auszahlen.

Nicht ja,  
weder  
nein

Der Arbeitgeber kann sich auf die staatlichen Vorschriften über die Lohnzahlung während der Arbeits- und Produktionsunterbrechung berufen.

Liegt der Aussetzungszeitraum innerhalb eines Lohnzahlungszyklus, werden die Löhne nach den im Arbeitsvertrag festgelegten Standards gezahlt.

Wenn die Aussetzung länger als ein Lohnzahlungszyklus dauert, muss das Unternehmen den Lebensunterhaltszuschuss zahlen. Der Unterhaltszuschuss beträgt in der Regel 70 bis 80 Prozent des örtlichen Mindestlohns und wird in Übereinstimmung mit den einschlägigen örtlichen Vorschriften gezahlt.



# Fazit

Nach dem Ausbruch von COVID-19 hat die Stabilität der Beschäftigung für die Regierung oberste Priorität. Wie in den FAQs festgelegt, versucht die Regierung, keine Partei übermäßig zu bevorzugen.

Vielmehr möchte sie, dass sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer die Seuchensituation berücksichtigen und die durch die Epidemie verursachte Last teilen.





# DEZAN SHIRA & ASSOCIATES

Your Partner for Growth in Asia



- Dezan Shira & Associates Offices
- Dezan Shira Asian Alliance Members



Newsletter



ASIA BRIEFING

[www.asiabriefing.com](http://www.asiabriefing.com)





EXECUTIVE SEARCH



HR-Update China:  
Arbeitsmarkt und Führungskräfte rekrutierung

---

16. Juni 2022

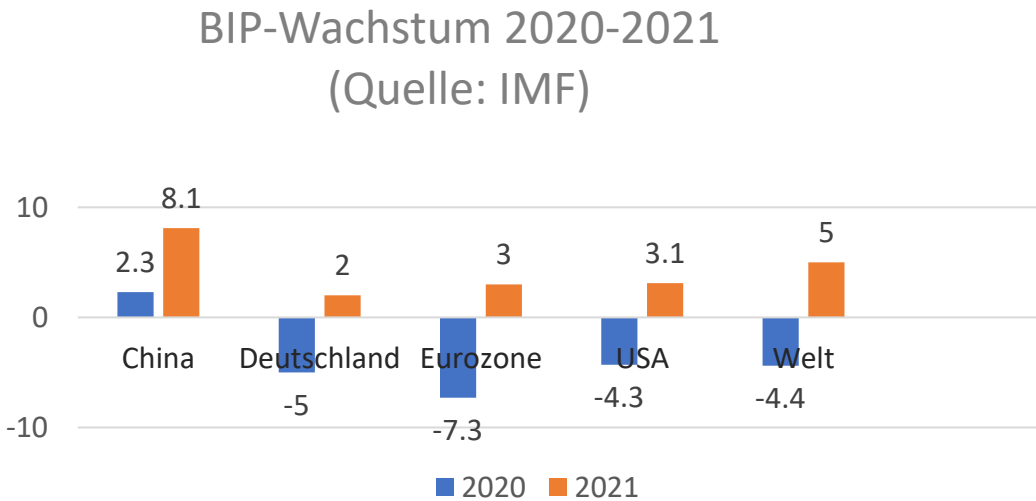
# EXPERTEN FÜR BESETZUNGEN IN OSTEUROPA UND DEN EMERGING MARKETS

**CT Executive Search** ist eine Personalberatung mit Schwerpunkt auf Besetzungen in Osteuropa und den Emerging Markets. Unsere Kompetenz ist es, Führungspositionen in Osteuropa, Russland/GUS, Afrika, dem Mittleren Osten und Asien effektiv zu besetzen.

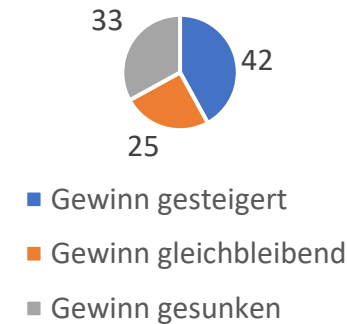
Wir sind Experten in der Abwicklung grenzüberschreitender Suchprozesse und kennen die Eigenschaften, die Kandidaten für die erfolgreiche Arbeit in internationalen Unternehmen benötigen. Dazu greifen wir auf ein weit verzweigtes internationales Beratungs- und Research-Netzwerk zurück.



# 2020: DIE EINZIGE GROSSE VOLKSWIRTSCHAFT MIT WACHSTUM

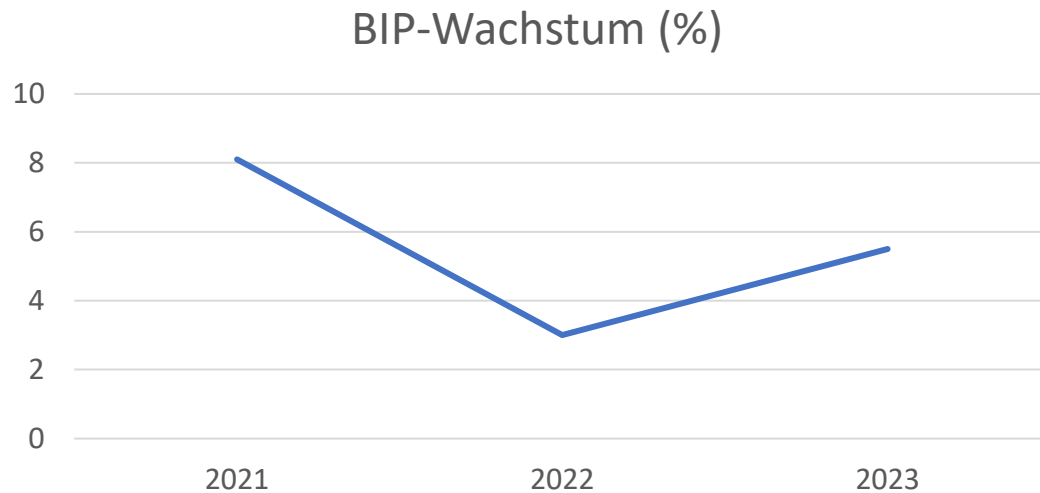


Gewinne der deutschen Unternehmen 2020



- 72% der deutschen Unternehmen haben ihren Gewinn 2021 gesteigert
- 77% haben sich 2021 in China besser entwickelt, als im weltweiten Mittel
- 96% hatten 2021 keine Überlegungen, den chinesischen Markt zu verlassen
- 72% haben 2021 weitere Investitionen geplant

# CHINA: CORONA-MASSNAHMEN WÜRGEN AUFSCHWUNG AB



- **Lockdowns** in Shanghai (bis 1. Juni) und Dutzenden anderen Städten haben Vertrauen in chinesische Regierung und Wirtschaft erschüttert
- **Lieferketten** beschädigt, Fabriken warten auf Vorprodukte oder können Produkte nicht mehr liefern --) Einkaufsmanagerindizes seit April eingebrochen
- Einreiseverbote und **Quarantäneregelungen** im Zuge der Zero-Covid-Politik sind weiterhin in Kraft
- Blitzumfrage der Europäischen Handelskammer in China: 58% der Mitglieder erwarten **Umsatzrückgänge** infolge der Covid-Beschränkungen, ein Drittel mit einem zweistelligen Minus
- **Tourismussektor** schwer beeinträchtigt, **Einzelhandelsumsätze** schrumpfen (-11% im April, Kfz-Verkäufe halbiert)
- Firmen wollen **Länderrisiko** reduzieren und sehen sich nach alternativen Beschaffungsquellen und Absatzmärkten um (verstärkt durch geopolitische Situation)
- Regierung setzt auf **Investitionen** in die Infrastruktur zur Belebung der Wirtschaft, dies aus ist operativen Gründen schwierig

# HR-MARKT CHINA: SPEZIFIKA & AKTUELLES

## Charakteristika

- **Vielfältigkeit des Arbeitsmarkts** (Stadt/Land, Tier-1- Städte/abgelegene Regionen, lokales/internationales Geschäftsumfeld, private/Staatliche Unternehmen)
- Arbeitnehmerfreundliches **Arbeitsrecht**
- **Wettkampf** um qualifizierte Arbeitskräfte, steigende Gehälter
- Hohes **Gehaltsniveau** bei Führungskräften
- Hochqualifizierte **konzentrieren** sich an wenigen Standorten
- Generell niedrige **Arbeitslosigkeit** (aber 2022 auf Rekordniveau: 5% landesweit)

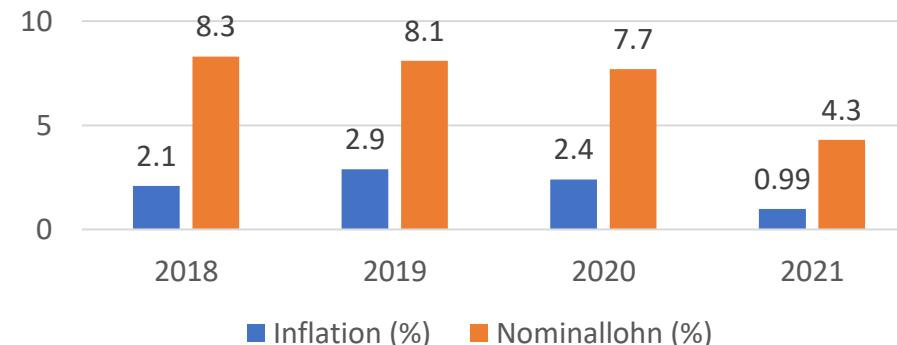
## Charakteristika

- **Angebot und Nachfrage** auf dem Arbeitsmarkt passen schlecht zusammen (viele Geringqualifizierte, Wanderarbeiter an Dienstleistungssektor interessiert etc.). Regierung legt umfangreiches Weiterbildungsprogramm auf
- China wird für **Expats** unattraktiver (Steuerreform, Coronapolitik)
- **Deutsche Unternehmen** als Arbeitgeber beliebt

## Arbeitsmarktzahlen (nach GTAI)

Bevölkerung (Mrd.)	<b>1,412</b>
Erwerbspersonen (Mln.)	<b>894,4</b>
Arbeitslosenquote	<b>5,0%</b>
Universitätsabschluss	<b>0,6%</b>

## Städtischer Privatsektor





# 2022: 5 TRENDS

**Trend 1:** Arbeitnehmer fordern Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeiten und Möglichkeiten zum Home Office

**Trend 3:** Arbeitgeber müssen mehr in die Aus- und Weiterbildung von Arbeitskräften investieren

**Trend 5:** Expats verlassen in China in Scharen (Quarantäneregelungen, Steuerreform, Lockdowns):

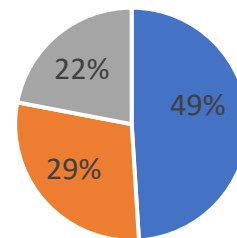
- AmCham: 80% der Mitglieder berichten von Problemen, Ausländer in China zu halten
- Internationale Schulen rechnen mit Abgang von 40% der Lehrkräfte
- Europäische Wirtschaftskammer: „50% der Ausländer haben das Land verlassen“

**Trend 2:** Arbeitskräftemangel (36% der Arbeitgeber in aktueller Hays-Umfrage geben an, dass sie die benötigten Arbeitskräfte nicht finden können)

**Trend 4:** Mitarbeiter loyaler als vor der Coronapandemie



Karrierepläne (nach Morgan Philips Group, Report 2022)



- Passiv, aber geschäftsbereit
- Auf aktiver Suche
- Passiv, nicht interessiert

# EXPAT ODER LOKALER MANAGER?



### Lokale Führungskraft

- Kennt die lokalen kulturellen und rechtlichen Verhältnisse
- Ist mit Kundenbedürfnissen vertraut
- Compliance-Verständnis?
- Brückenfunktion möglich?
- Kostenvorteil gegenüber Expatriate

### Expatriate

- Kann international “best practices” ins Land bringen
- Relativ teuer (“Expatriatepakete”)
- Meist keine Dauerlösung
- Ggf. mit lokalen Verhältnissen nicht vertraut
- **Beliebt: “lokaler Expatriate”**

### Kann Option sein, wenn:

- a) Es ein lokales Managementteam gibt
- b) Ein Know-How-Transfer erfolgen soll
- c) Je technischer eine Rolle, desto eher ist ein Expatriate geeignet
- d) Die Brückenfunktion entscheidend ist
- e) Es keine lokalen Kandidaten gibt.

# EXECUTIVE SEARCH IN CHINA: NICHT IMMER EINFACH

## Was für Kandidaten suchen unsere Kunden?

- Positionen berichten in die deutschen HQs (Geschäftsführer, lokale C-Ebene)
- Meist Profile aus den Bereichen Vertrieb, Produktion, Finanzen
- Produktionsnahe Positionen öfter für abgelegene Standorte
- Kandidaten müssen langjährige Erfahrung in internationalen Unternehmen mitbringen
- Geschäftsführer müssen Brückenfunktion zwischen lokalem Markt und internationaler Unternehmensstruktur ausfüllen können

## Wie werden die richtigen Führungskräfte gefunden?

- Keine Stellenausschreibung, sondern gezielte Identifikation durch unser in Shanghai ansässiges Resesearchteam
- Suche zunächst in Zielregion, ggf. überregional/international
- Wichtig: kulturelle Passung, sichergestellt durch chinesisch-deutsches Beraterteam
- Position attraktiv gestalten (Vergütung&Benefits/langfristige Perspektiven)
- Wichtig: Hintergrundchecks

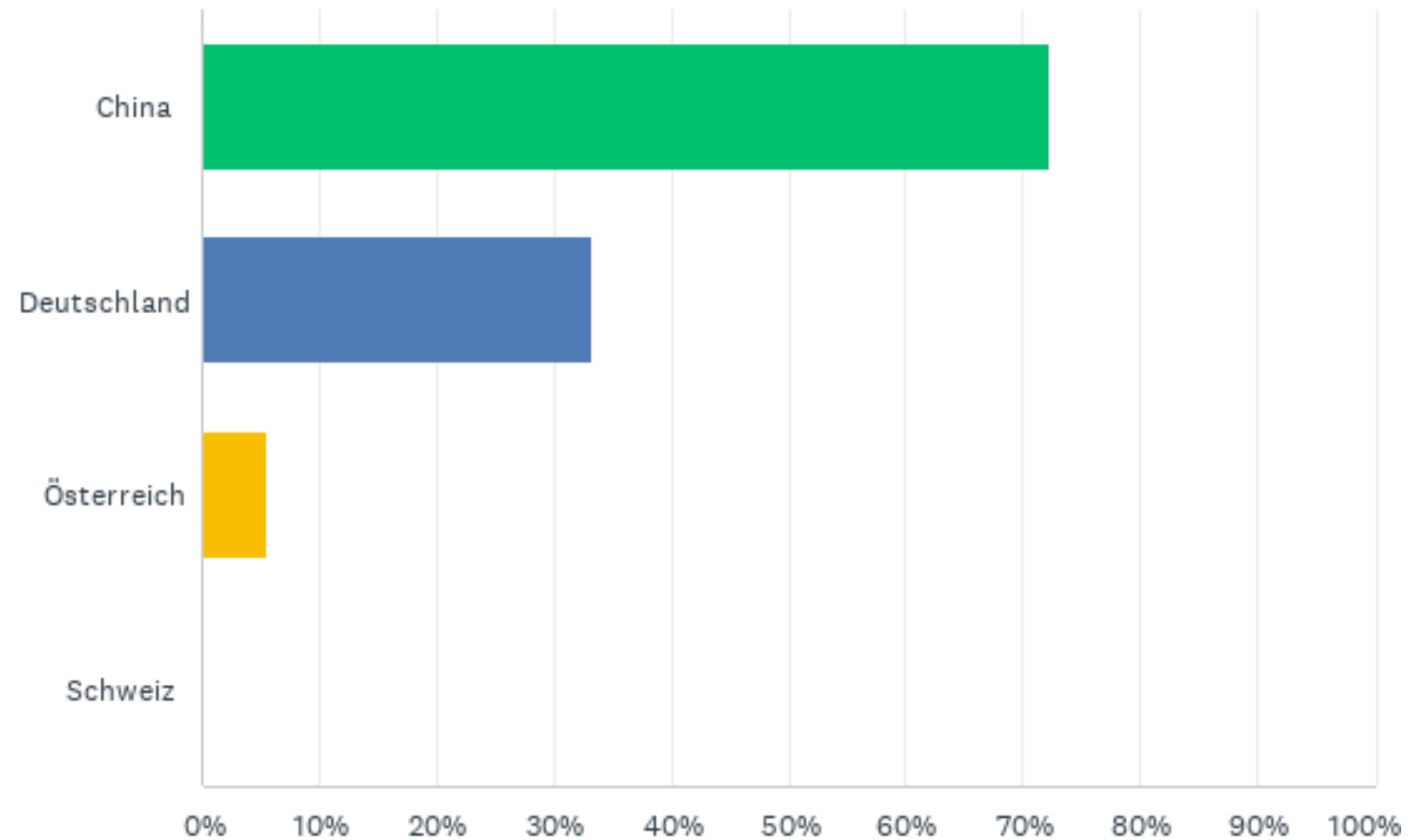
**Beispielprojekt:  
COO/Duft- und  
Geschmacksstoffe/Großraum  
Shanghai**

**Beispielprojekt:  
CFO/Einzelhandel/Hong Kong**

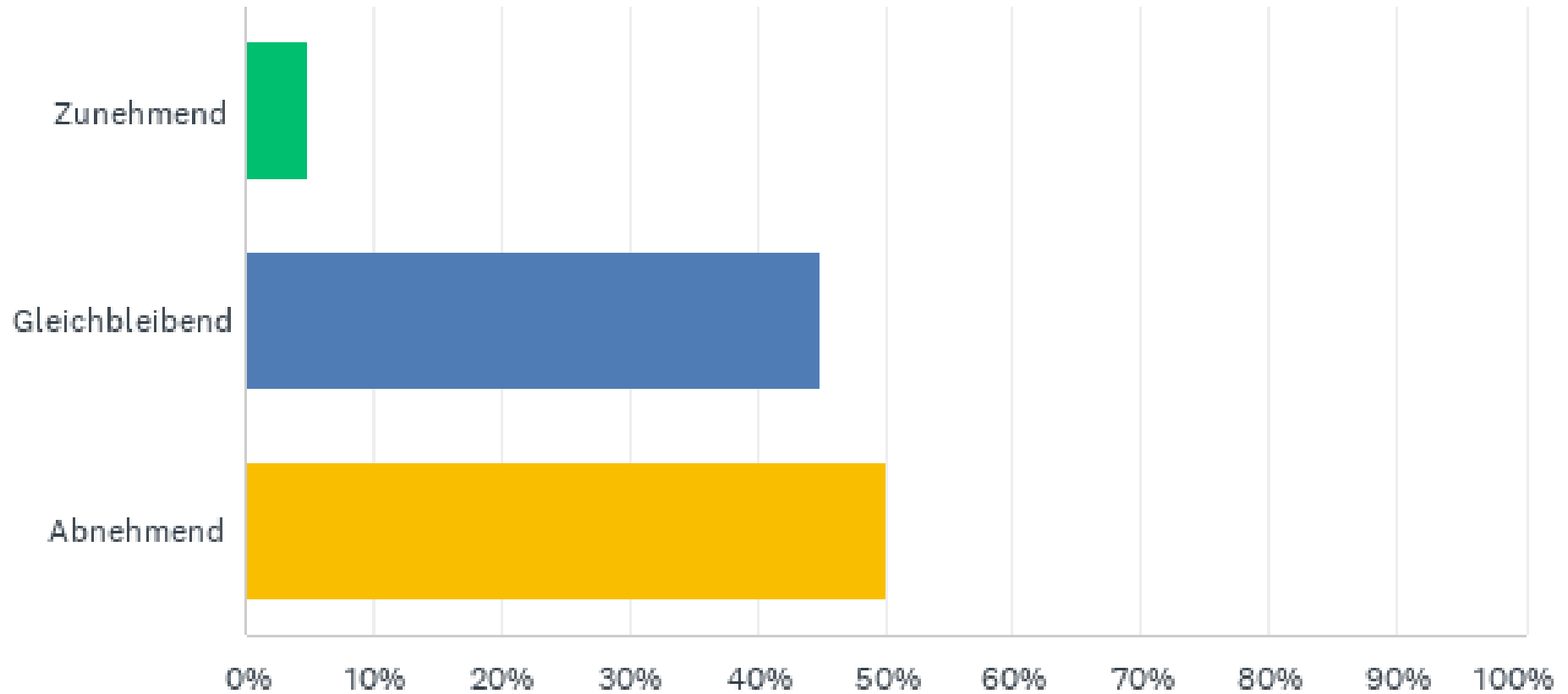
**Beispielprojekt:  
Vertriebsleiter/Industrielle  
Komponenten/Shanghai**

# GEMEINSAME HR-UMFRAGE VON DEZAN SHIRA UND CT EXECUTIVE SEARCH

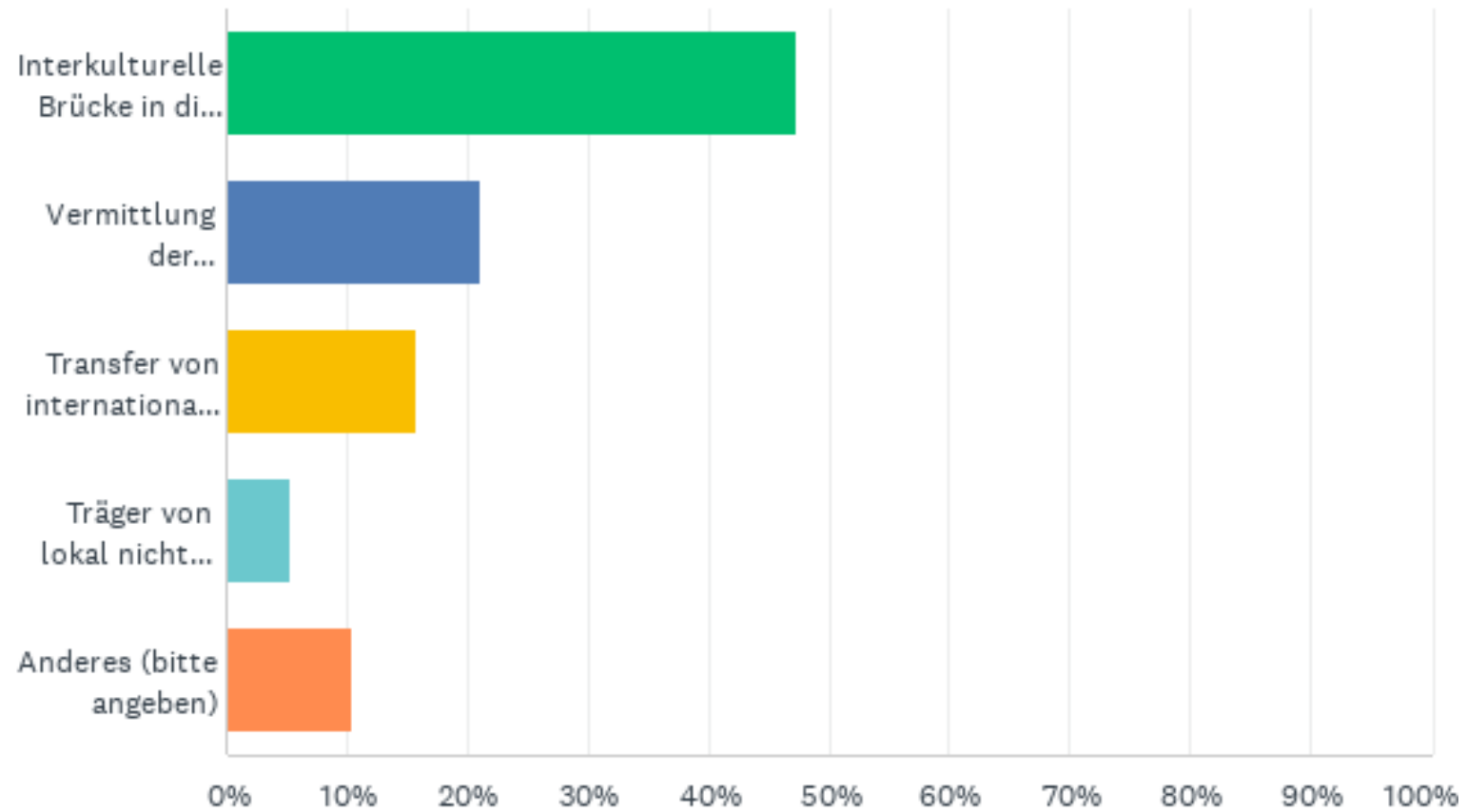
- April 2022



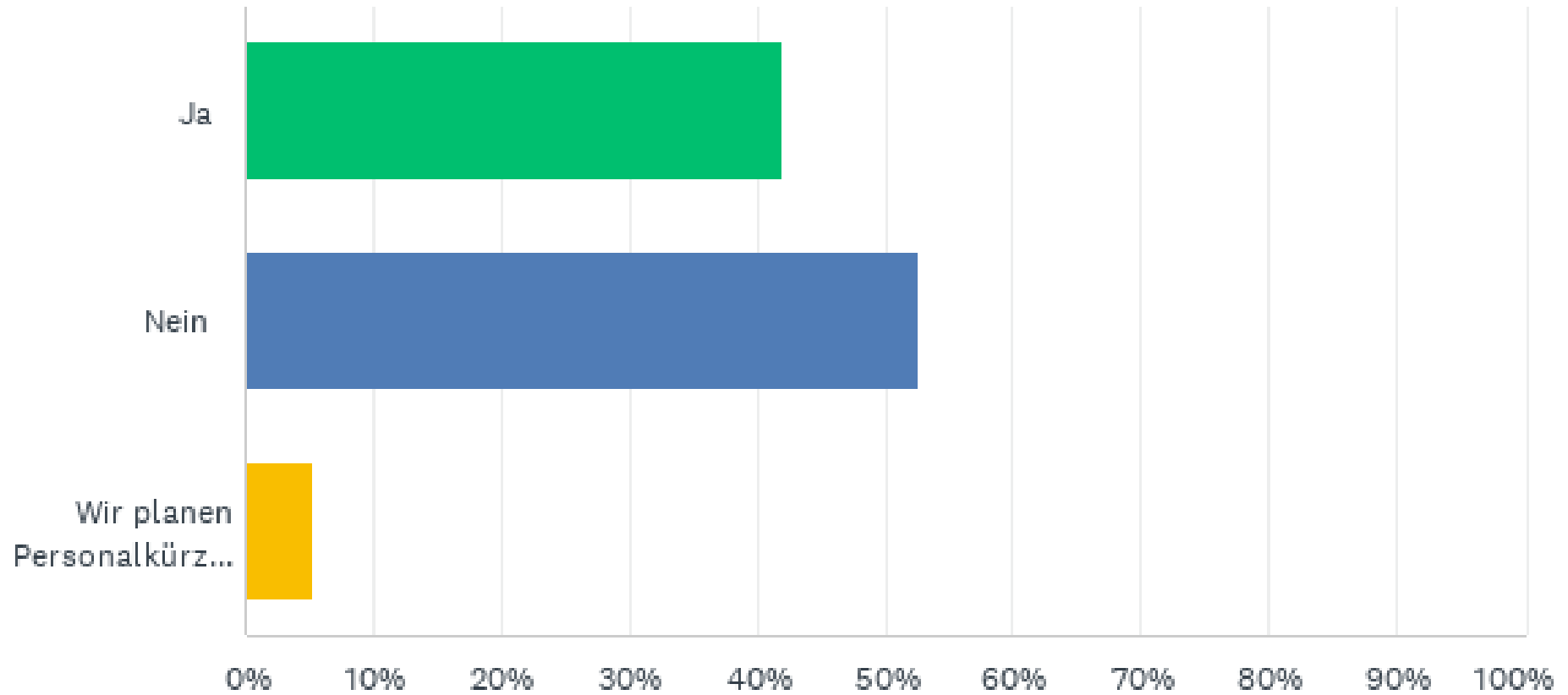
Sind Sie als Expat in China tätig?



Wie wird sich die Zahl der Expats in den nächsten drei Jahren entwickeln?

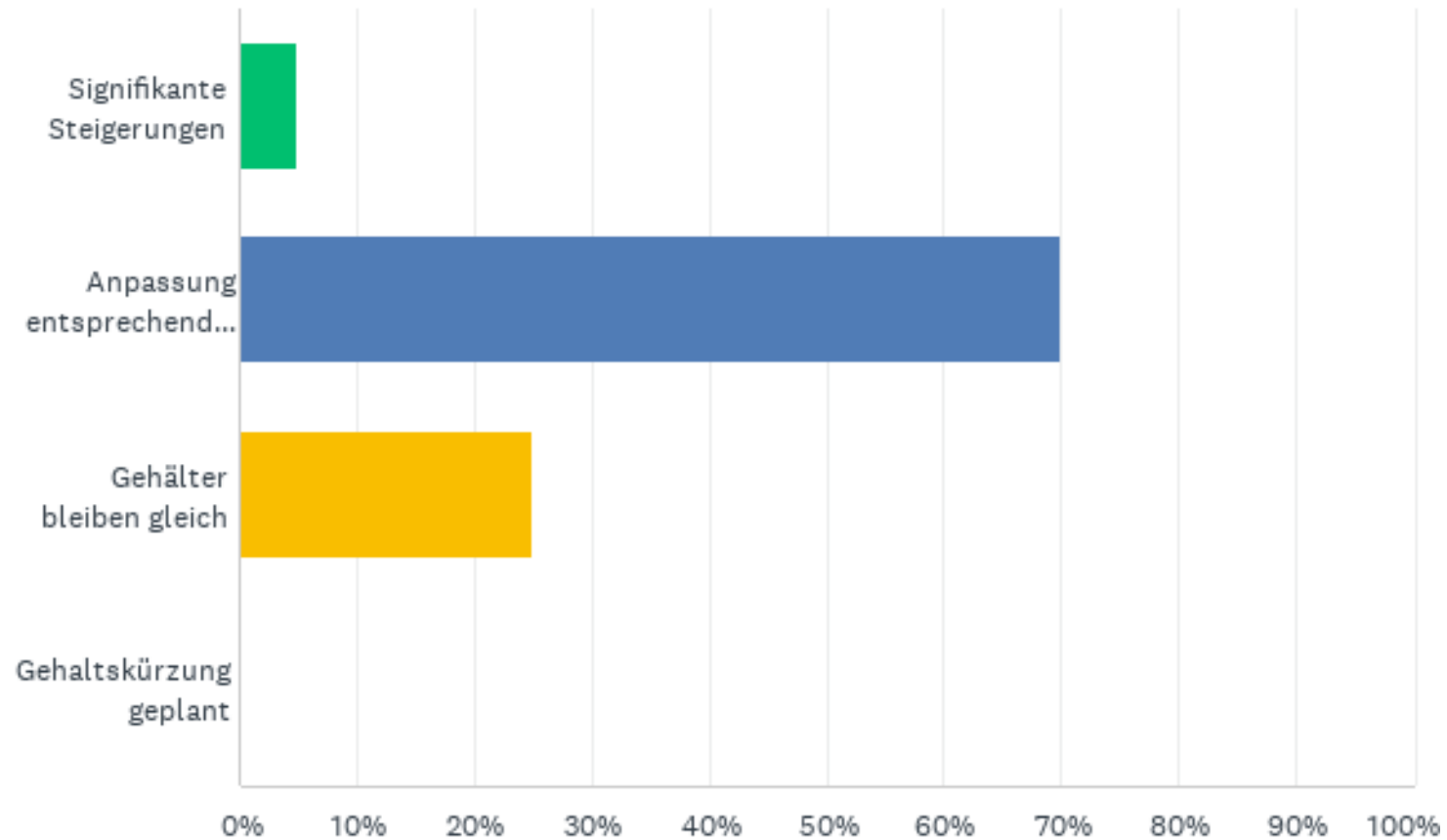


Worin sehen Sie den größten Mehrwert von Expats?

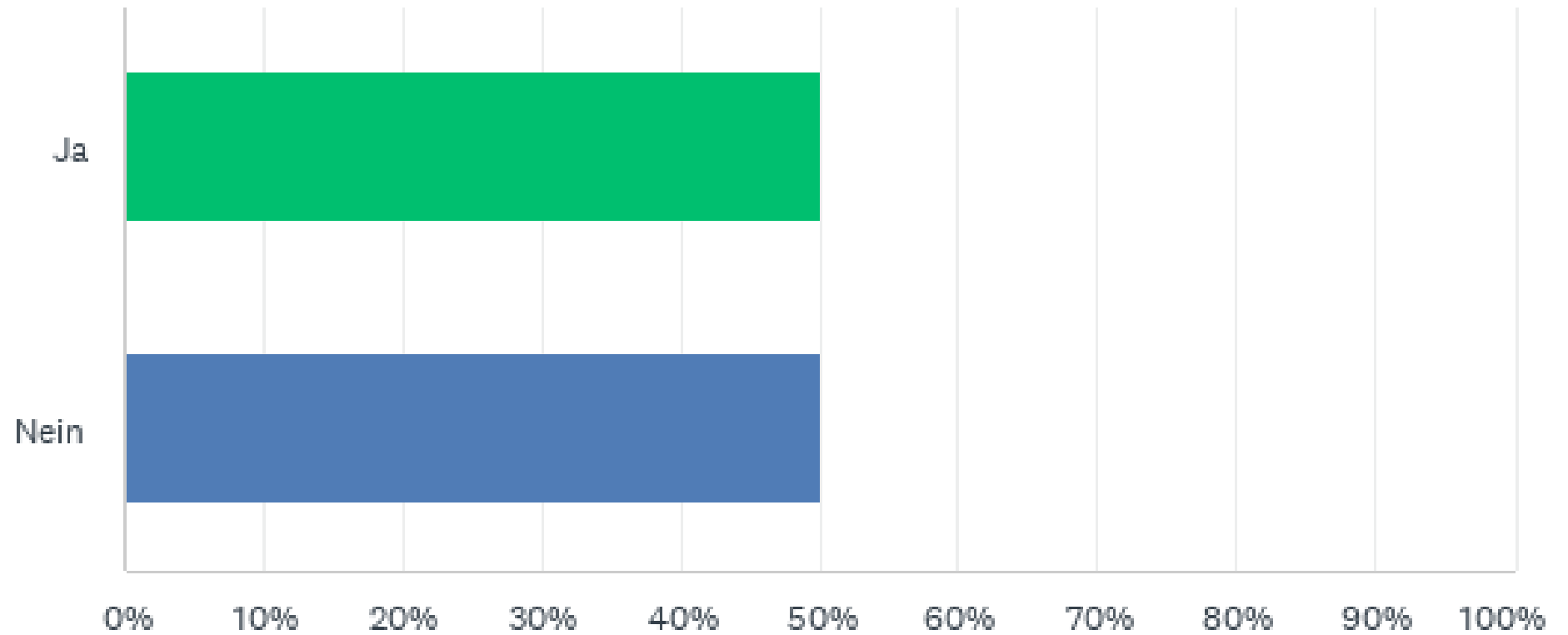


Werden Sie 2022 in China rekrutieren?





Wie werden sich die Gehälter der chinesischen Belegschaft 2022 entwickeln?



Beeinflusst Corona die Geschäftstätigkeit in China 2023 in gleichem Maße wie 2022?



EXECUTIVE SEARCH



Danke für die Aufmerksamkeit!



Christian Tegethoff

CT Executive Search GmbH

Oranienburger Str. 22 / 10178 Berlin

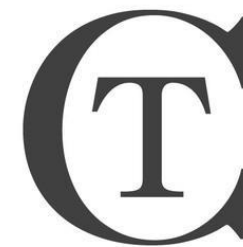
Tel: +49 30 2408 3401

[christian.tegethoff@ct-executive.com](mailto:christian.tegethoff@ct-executive.com)



**DEZAN SHIRA & ASSOCIATES**

Your Partner for Growth in Asia



EXECUTIVE SEARCH