

Arbeitsrecht in Frankreich und China

Gespräch mit den Rechtsanwältinnen *EMILIE WIDER* aus dem Kölner Büro der deutsch-französischen Rechtsanwaltskanzlei Epp und Kühl und *JULIA TÄNZLER-MOTZEK* aus der Wirtschaftskanzlei CMS Hasche-Sigle, die nach mehrjähriger Tätigkeit im Shanghaier Büro jetzt von Köln aus zu Entsendungen und zum Arbeitsrecht in der Volksrepublik China berät.

Die fortschreitende Globalisierung des Wirtschaftslebens stellt Personalmanager vor große Herausforderungen. Besonders im Fokus stehen dabei Frankreich, wichtigster Handelspartner Deutschlands in der EU, aber auch die Volksrepublik China, zweitstärkste Wirtschaftsmacht weltweit und ebenfalls ein überaus bedeutender Wirtschaftspartner. Wer als Personalmanager in Frankreich oder der Volksrepublik China mit der Aufgabe betraut wird, Neueinstellungen vorzunehmen, kann sich nicht allein auf seine in Deutschland gemachten Erfahrungen verlassen.

Frau Wider, worauf ist beim Abschluss eines Arbeitsvertrages in Frankreich besonders zu achten?

Wider: Ein häufiger Fehler, den es zu vermeiden gilt, ist zu denken, dass das Arbeitsrecht im Nachbarland Frankreich ähnlich dem deutschen Recht ist. Vielmehr gibt es hier viele Unterschiede zu beachten. Beispielsweise sei an dieser Stelle die Regelung zur Arbeitszeit aufgeführt: Es ist bekannt, dass in



Emilie Wider

Frankreich die 35 Stunden Woche gilt, jede weitere Stunde gilt als Überstunde – es sei denn man arbeitet mit Arbeitszeitmodellen, die bereits bei der Vertragsgestaltung konzipiert werden sollten. Auf gar keinen Fall sollte man in Frankreich im Vertrag mit der pauschalen Formulierung, dass Überstunden mit der Vergütung abgegolten seien, arbeiten. Dies kann aufgrund der sehr teuren Überstundenregelungen äußerst kostspielig werden. Die Vereinbarung einer 39-Stunden-Woche lässt sich aber durch Ausgleichruhezeit oder Berücksichtigung einer festen Anzahl an Überstunden bei Vertragsabschluss in den meisten Fällen erreichen.

Welche Besonderheiten gibt es in China beim Abschluss eines Arbeitsvertrages?

Tänzler-Motzek:

Arbeitszeitregelungen sind auch in China ein wichtiges Thema, wobei hier die regelmäßige Arbeitszeit 40 Wochenstunden beträgt. Überstunden sind möglich, müssen jedoch mit Aufschlägen vergütet werden. Interessant ist in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, ein sogenanntes „Flexibles Arbeitszeitsystem“ für bestimmte Arbeitnehmer einzuführen. Mit dem flexiblen Arbeitszeitsystem ist es zulässig, von den regulären Zeiten abzuweichen und ggf. auch zu vereinbaren, dass Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sind. Das flexible Arbeitszeitsystem muss allerdings von der zuständigen Arbeitsbehörde genehmigt werden. Im Antrag ist darzulegen, warum für die jeweilige Stelle flexible Arbeitszeiten benötigt werden. Das gelingt in der Regel gut bei Managementpositionen, deren Arbeitszeiten nicht an starre Uhrzeiten gebunden werden können. Auf der anderen Seite kann dies aber auch einfachere Stellen betreffen. Als Beispiel sei der Fahrer angeführt, der – etwa dem CEO – auch für Fahrten außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit zur Verfügung stehen muss.



Julia Tänzler-Motzek

Ist es möglich, bei der Neueinstellung von Mitarbeitern in den Arbeitsverträgen eine Probezeit zu vereinbaren, und gibt es das Instrument der Befristung?

Wider: In Frankreich können Probezeiten vereinbart werden. Dabei ist aber zu bedenken, dass nicht nur die gesetzlichen, sondern auch die tarifvertraglichen Regelungen Anwendung finden.

In der Regel kann eine Probezeit von höchstens sechs Monaten vereinbart werden, wobei diese Dauer oft nur durch die Verlängerung einer ursprünglichen Probezeit von drei oder vier Monaten erreicht wird. In Frankreich sind selbst bei der Kündigung innerhalb der Probezeit Fristen einzuhalten, die von der Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses abhängig sind. Sind es anfänglich nur bis zu 48 Stunden, so wird man nach einer Laufzeit von drei Monaten bereits eine einmonatige Frist einhalten müssen.

Tänzler-Motzek: Eine Probezeit ist in der Volksrepublik China ebenfalls möglich. Die zulässige Dauer der Probezeit hängt dabei von der Laufzeit des Arbeitsvertrages ab. Bei einer Laufzeit von mindestens drei Jahren und bei unbefristeten Arbeitsverträgen kann die maximale Probezeit von sechs Monaten vereinbart werden. Bei kürzeren Verträgen sind zwei Monate zulässig. Beträgt die Laufzeit weniger als ein Jahr, ist nur ein Monat erlaubt, Verträge unter drei Monaten schließen eine Probezeit ganz aus. Es empfiehlt sich, dieses Thema im Auge zu behalten, da sonst kraft Gesetzes die entsprechend kürzere Probezeit gilt und der Arbeitnehmer unerwartet schon vollen Kündigungsschutz genießt. Während der Probezeit kann der Arbeitgeber jederzeit eine sofortige Kündigung aussprechen, wenn der Arbeitnehmer dem Stellenprofil nicht genügt.

Was muss im Falle einer Kündigung unbedingt beachtet werden?

Wider: In Frankreich ist der Kündigungsschutz recht hoch. Um unangenehme Überraschungen zu vermeiden, sollten die Verfahrensregeln bekannt sein. Eine Besonderheit ist zum Beispiel die Notwendigkeit, die Kündigungsgründe explizit im Kündigungsschreiben aufzuführen. Die Arbeitsrichter orientieren sich nämlich ausschließlich nach den Gründen, die das Kündigungsschreiben beinhaltet. Wenn keine aufgeführt sind, so liegt für das Gericht kein Kündigungsgrund vor. Zudem ist noch darauf hinzuweisen, dass bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer ein Vorgespräch zu führen hat, damit dieser die Gelegenheit hat, sich zu den Vorwürfen zu äußern. Findet dieses Vorgespräch nicht statt, so ergibt sich allein daraus bereits ein um ein Monatsgehalt erhöhter Schadensersatzanspruch – und es manifestiert sich ein schlechter Eindruck dem Richter gegenüber.

Eine weitere Besonderheit besteht darin, dass in der französischen Praxis nur in seltenen Fällen auf Wiedereinstellung geklagt wird. Vielmehr wird ein Schadensersatzanspruch geltend gemacht. Damit kann das Ziel des Ausscheidens des Mitarbeiters in den meisten Fällen erreicht werden. Es ist also eine reine Kostenfrage, die bald besser berechenbar werden könnte, da der Gesetzgeber eine Deckelung der derzeit noch frei festgelegten Schadensersatzbeträge plant.

Tänzler-Motzek: Selbst Kollegen sind manchmal überrascht, dass es in der Volksrepublik China überhaupt einen Kündigungsschutz gibt. Tatsächlich gilt auch in China, dass eine Kündigung nur bei Vorliegen eines gesetzlichen Grundes möglich ist. Dabei ist es in der Praxis oftmals schwierig, den Beweis für den Kündigungsgrund zu führen. Erstaunlicherweise scheitert beispielsweise eine Kündigung aufgrund eines Fehlverhaltens oft schon daran, dass keine im Unternehmen bestehende Regel nachgewiesen werden kann, gegen die verstoßen wurde. Hier ist das chinesische Arbeitsrecht sehr formalistisch und stützt sich allein auf das, was im Arbeitnehmerhandbuch festgelegt ist. Die Einführung eines solchen – möglichst detaillierten – Handbuchs kann daher jedem Arbeitgeber in China nur ans Herz gelegt werden.

Gibt es auch das Instrument der einvernehmlichen Aufhebung eines Arbeitsvertrages?

Wider: Diese Möglichkeit gibt es in Frankreich durchaus, wobei der Gesetzgeber allerdings erst 2008 die gesetzlichen Regelungen so geändert hat, dass die einvernehmliche Aufhebung ein für die Parteien interessantes Alternativmodell zur Kündigung ist. Die Aufhebung des Arbeitsvertrages ist nun auch für den Mitarbeiter interessant, da er zum einen die Ansprüche auf das Arbeitslosengeld behält, und zum anderen die Abfindung im Regelfall auch von den Beiträgen zur Sozialversicherung und von der Lohnsteuer befreit ist. Auch für den Arbeitgeber ist es ein

vorteilhaftes Modell, da es hilft, Streitrisiken zu vermindern. Zwar müssen die Aufhebungsverträge von der Arbeitsverwaltung genehmigt werden und können noch ein Jahr lang angefochten werden – die Praxis zeigt aber, dass eine vernünftig ausgehandelte Vertragsaufhebung in der Regel genehmigt und selten angefochten wird.

Tänzler-Motzek: Eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrages ist in China jederzeit möglich. Gesetzlich ist in dem Zusammenhang nur geregelt, dass die Schriftform einzuhalten ist und Anspruch auf die gesetzliche Abfindung besteht. Die gesetzliche Abfindung beträgt ein Monatsgehalt je Beschäftigungsjahr. Das relevante Monatsgehalt ist allerdings auf das dreifache Gehalt des örtlich festgesetzten Durchschnittsgehalts gedeckelt. Da es bei einer einvernehmlichen Aufhebung der Zustimmung beider Parteien bedarf, bleibt es allerdings in vielen Fällen nicht beim gesetzlichen Minimum. Vielmehr wird in der Abfindung das gesamte Risiko der Parteien widerspiegelt. Die Anfechtung eines Aufhebungsvertrages ist in China nur vereinzelt möglich, zum Beispiel wenn der Vertrag unter Ausnutzung einer Zwangssituation zustande gekommen ist. Hier gelten jedoch enge Voraussetzungen. In China ist der Aufhebungsvertrag daher als sichere und abschließende Lösung absolut zu empfehlen.

Seminare zum Arbeitsrecht in Frankreich und China

Das französische und chinesische Arbeitsrecht durch erfahrene Referentinnen praxisnah und rechtssicher vermittelt: Zwei eintägige Seminare sind bestens geeignet, den Einstieg in die Materie zu erleichtern oder vorhandenen Kenntnisse zu vertiefen.

Arbeitsrecht in Frankreich, 10.11.2015,
Maritim Hotel Köln.

Referentinnen:

EMILIE WIDER, Avocat au Barreau de Paris (französische Rechtsanwältin)
Epp & Kühl Avocats Rechtsanwälte, Köln
ANNE BRION, Rechtsanwältin und Avocat au Barreau de Paris (französische Rechtsanwältin) Epp & Kühl Avocats Rechtsanwälte, Köln

Arbeitsrecht in China, 24.11.2015,
Maritim Hotel Köln.

Referentin:

JULIA TÄNZLER-MOTZEK, Rechtsanwältin,
CMS Hasche Sigle, Köln und Shanghai

Weitere Information und Anmeldung:
Tel. 06221 164826,
E-Mail: seminare@reifverlag.de
www.wirtschaftsrecht-international.de



Infoline HR ist ein Supplement der Zeitschrift Human Resources Manager und erreicht mit einer Auflage von 4.500 Exemplaren die Mitglieder des Bundesverbandes der Personalmanager (BPM).

Impressum Infoline HR

Ausgabe: Oktober 2015

Verlag: cks media GmbH
Claudia Kampmann-Schröder
Glockenzehnten 7, 69124 Heidelberg
Tel. 06221 437042
cks@cks-media.de
www.cks-media.de
Amtsgericht Mannheim HRB 719300
USt-IdNr.: DE294 160 813

Redaktion: Christian Deutsch, Redaktionsbüro
Grabengasse 4, 69117 Heidelberg
info@redaktiondeutsch.de

Layout: haessmedia, 69245 Bammatal
www.haessmedia.de

Druck: Dietz Druck Heidelberg
Hebelstraße 11, 69115 Heidelberg

Strategiewechsel im Gesundheitsmanagement

Viele Unternehmen investieren viel in den betrieblichen Gesundheitsschutz – müssen aber feststellen, dass die Krankheitsquoten trotzdem steigen. Die klassischen Ansätze des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, so zeigt sich immer öfter, greifen zu kurz. „Es besteht Handlungsbedarf“, sagt Dr. med. **ALEXANDRA SCHRÖDER-WRUSCH**, Vorstand der ias Stiftung sowie der ias Aktiengesellschaft. Im folgenden Interview beschreibt sie den notwendigen Strategiewechsel im Gesundheitsmanagement.

Frau Dr. Schröder-Wrusch, welche Veränderung beobachten Sie im betrieblichen Gesundheitsmanagement?

Schröder-Wrusch: Bislang waren die Unternehmen vor allem damit befasst, ein betriebliches Gesundheitsmanagement einzurichten. Doch in den letzten zwei Jahren rückt ein besonderes Problem immer mehr in den Vordergrund: Viele Unternehmen haben ein betriebliches Gesundheitsmanagement, stellen aber trotzdem Phänomene fest wie eine hohe Krankheitsquote, eine hohe Fluktuation oder eine hohe Unzufriedenheit mit der Art, wie die Arbeit gestaltet ist. Sie fragen sich, warum sie diese Themen nicht in den Griff bekommen, obwohl sie doch ein betriebliches Gesundheitsmanagement aufgebaut haben.

Wie lautet die Antwort?

Schröder-Wrusch: Das hat viel mit Beschleunigung und Leistungsverdichtung zu tun, die schon länger auf die Menschen wirken. Die Folgen werden jetzt zunehmend sichtbar, etwa in Form steigender Krankheitsquoten. Das Dramatische für die Unternehmen liegt darin, dass sich die negativen Auswirkungen erst nach einem längeren Zeitraum bemerkbar machen – und sich der Schalter dann nicht so schnell wieder umlegen lässt. Wenn Mitarbeiter bekunden, dass sie unzufrieden sind, wenn die Motivation durchhängt – dann sind das ja Phänomene, die sich nur schwer wieder einfangen lassen. Da lässt sich nicht einfach sagen: „Wir machen schnell eine gesundheitsfördernde Maßnahme und dann ist alles wieder gut.“

Das bisherige betriebliche Gesundheitsmanagement greift also zu kurz?

Schröder-Wrusch: Das stellen wir immer öfter fest. Die dynamischen Veränderungen der Arbeitswelt durch Globalisierung, Technologisierung, Leistungsverdichtung und demografischen Wandel stellen Unternehmen vor immer komplexere Anforderungen, wenn es darum geht, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter nachhaltig zu sichern. Die Unternehmensleitung muss sich deshalb Gedanken machen, wie sie diese Themen anders steuert.

Was heißt das konkret? Wo liegt der entscheidende Stellhebel, um Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Unternehmen dauerhaft zu wahren?

Schröder-Wrusch: Es kommt darauf an, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter



Dr. med. Alexandra Schröder-Wrusch, Vorstand der ias Stiftung sowie der ias Aktiengesellschaft.

bereits in die unternehmerische Strategieentwicklung einzubeziehen. Heute ist es doch so: Die Unternehmensleitung entwirft eine Strategie, berücksichtigt dabei ganz selbstverständlich die neuen Technologien, die sie künftig einsetzen will. Ausgeblendet bleibt jedoch die Frage nach der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter – also die Frage, wie sich die neuen Prozesse gestalten lassen, ohne auf Dauer die „Ressource Mensch“ zu verschleifen.

Das Gesundheitsmanagement in die Unternehmensstrategie einbinden – für viele Unternehmen ist das ein ungewohnter Gedanke...

Schröder-Wrusch: Durchaus. Bislang war es üblich, im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz die Mängel aufzulisten und dann entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Der neue Ansatz lautet: Wir sehen uns zunächst an, wo das Unternehmen hin will und vor welchen aktuellen Herausforderungen es steht. Wir erfahren dann zum Beispiel, dass das Unternehmen im Ausland Standorte gründen will und ein Teil der Belegschaft deshalb demnächst regelmäßig ins Ausland pendelt. Daraus ergeben sich spezielle Fragestellungen für das Gesundheitsmanagement.

Um Leistungsfähigkeit zu managen, braucht es eine Form der Operationalisierung. Wie machen Sie das? Lässt sich Leistungsfähigkeit überhaupt messen?

Schröder-Wrusch: Das ist ein entscheidender Punkt. Ein Unternehmen wird über Zahlen gesteuert – und wenn wir Leistungsfähigkeit steuern wollen, benötigen wir Kennzahlen, vergleichbar mit der Produktivität oder der Auslastung einer Maschine. Wir haben deshalb einen Leistungsindex entwickelt, der sich wie jede andere Kennzahl ins Controlling eingliedern lässt. So können wir am Anfang eines Projekts den Stand der Leistungsfähigkeit im Unternehmen messen, klare Ziele setzen und am Ende feststellen, inwieweit die Maßnahmen gegriffen haben und die Ziele erreicht wurden.

Wie unterstützen Sie als ias-Gruppe Ihre Kunden bei diesem Prozess? Worin liegt Ihre besondere Stärke?

Schröder-Wrusch: Wir arbeiten mit interdisziplinären Teams und sind damit in der Lage, das Thema Gesundheit und Leistungsfähigkeit in seiner ganzen Breite abzudecken. Es ist heute schlicht unmöglich, mit einer einzigen Fachdisziplin die damit zusammenhängenden komplexen Fragestellungen zu bearbeiten. Je nach Auftrag gehören zu unseren Teams deshalb Fachärzte für Arbeitsmedizin, Arbeits- und Organisationspsychologen, Sozialberater, Sicherheitsingenieure, aber auch Berater, die auf Strategie- und Organisationsberatung spezialisiert sind. So sind wir in der Lage, bedarfsgerecht immer den Fachexperten in den Vordergrund zu rücken, den das Unternehmen gerade braucht.



Die ias-Gruppe zählt zu Deutschlands führenden Dienstleistungs- und Beratungsunternehmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Über 1.200 Ärzte, Ingenieure, Psychologen, Sozialpädagogen, Organisationsberater und Service-Mitarbeiter sind an rund 130 Standorten in Deutschland für das Unternehmen tätig. Vom Mittelständler bis zum internationalen Großkonzern gehören nahezu 11.000 Unternehmen mit über 1,5 Millionen Mitarbeitern zu den Kunden der ias-Gruppe.

Weitere Informationen:
www.ias-gruppe.de

Inhalt SPECIAL FÜR PERSONALMANAGER

- 1 **Arbeitsrecht in Frankreich und China**
Gespräch mit den Rechtsanwältinnen Emilie Wider (Epp und Kühl) und Julia Tänzler-Motzek (CMS Hasche-Sigle)
- 3 **Strategiewechsel im Gesundheitsmanagement**
Interview mit Dr. Alexandra Schröder-Wrusch, Vorstand ias Stiftung und ias Aktiengesellschaft
- 4 **Einführung von Zeitwertkonten**
Fallbeispiel und Komplettlösung mit dem Deko-ZeitDepot
- 8 **Online Assessment: Die Reise geht weiter**
Von Andreas Lohff, Geschäftsführer der cut-e Gruppe
- 9 **Personalauswahl in China**
Interview mit Andreas Frintrup, Vorstand der HR Diagnostics AG
- 13 **Rechtliche Risiken bei China-Entsendungen**
Von Julia Tänzler-Motzek, Rechtsanwältin bei CMS Hasche-Sigle
- 14 **Arbeitsrecht in der Türkei**
Von Dr. Gökce Uzar Schüller, Rechtsanwältin bei GvW Graf von Westphalen.
- 15 **Home Office: Wenn der Chef plötzlich an der Haustür klingelt**
Markulf Behrendt, Rechtsanwalt bei Allen & Overy LLP

Fallbeispiel für die Einführung von Zeitwertkonten

Die DekaBank bietet mit dem Deka-ZeitDepot eine Komplettlösung für Zeitwertkonten.

OLIVER PÜHL, Head of Human Resources der Grob Aircraft AG, berichtet über die Einführung in seinem Unternehmen.

Die Grob Aircraft AG aus Tussenhausen im Unterallgäu ist der einzige noch verbliebene Hersteller von Motorflugzeugen in Deutschland und hat sich innerhalb der letzten fünf Jahre zu einem führenden Anbieter für Trainingsflugzeuge entwickelt. 2014 erhielt Grob Aircraft vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie die Auszeichnung „Bayerns Best 50“ als eines der 50 wachstumsstärksten mittelständischen Unternehmen in Bayern sowie den Bayerischen Gründerpreis – eine Initiative von Sparkassen, Stern, ZDF und Porsche – in der Kategorie Nachfolge. Vor einem Jahr führte Grob Aircraft das Deka-ZeitDepot ein. Ziel ist es, die Arbeitszeiten zu flexibilisieren und Fachkräfte zu binden.

Herr Pühl, was waren die Hauptgründe für die Einführung von Zeitwertkonten?

Pühl: Hauptgrund für die Einführung von Zeitwertkonten war, dass wir uns als attraktiver Arbeitgeber für neue, aber auch für bestehende Mitarbeiter darstellen wollen. Insbesondere war es Ziel, eine Lösung für auflaufende Überstunden zu finden, die bei uns zum Beispiel bei wichtigen Aufträgen oder Produktentwicklungen anfallen. Mit dem neuen Zeitwertkonto bekommen alle unsere Mitarbeiter die Flexibilität, in wichtigen Phasen durchgängig und fokussiert an Projekten arbeiten zu können. Beispielsweise können dabei anfallende Überstunden fair und transparent ins Deka-ZeitDepot übertragen werden. Auf diese Weise pressen wir unsere Mitarbeiter nicht in ein festes Zeitkorsett und fördern Kreativität und



Oliver Pühl, Head of Human Resources, Grob Aircraft

Effizienz. Die Wertguthaben können von den Mitarbeitern für vorübergehende Freistellungen oder für eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit verwendet werden.

Wie fiel die Entscheidung auf das Deka-Zeit-Depot?

Pühl: Im September 2014 haben wir uns mit diesem Thema an die Sparkasse Memmingen-Lindau-Mindelheim gewandt, mit der wir seit Jahren eng und gut zusammenarbeiten. Dann ging

alles sehr schnell: Wir hatten zwei Vor-Ort-Termine zuerst mit der Sparkasse und dann zusätzlich mit der Sparkasse und der DekaBank zum Deka-ZeitDepot. Aufgrund flacher Hierarchien konnte unter Einbeziehung von Vorstand und Betriebsrat zügig eine Entscheidung für das Deka-ZeitDepot gefällt werden. Die Einführung erfolgte im November 2014 mit einem Fokus auf Führungskräfte und Spezialisten. Das Angebot wird bereits gut angenommen. Mittlerweile hat jeder unserer fest angestellten Mitarbeiter, derzeit knapp 200, die Möglichkeit, das Zeitwertkonto zu nutzen. Einbringbar sind neben Überstunden auch laufendes Gehalt und Sonderzahlungen.

Wie haben Sie die praktische Einführung des Deka-ZeitDepots erlebt?

Pühl: Kurz und effizient! Es gab einen Vor-Ort-Termin mit einem Spezialisten der DekaBank, bei dem die technische Anbindung in knapp zwei Stunden vorgenommen wurde. Die zuständigen Mitarbeiter in unserer Personalabteilung, die die Prozesse begleiten, wurden eingewiesen und geschult. Zudem wurde uns eine individuelle Präsentation für Mitarbeiter zur Verfügung gestellt. Und wenn es mal eine Rückfrage zum Umgang mit der Plattform gibt, reicht ein Anruf oder eine kurze Mail und wir erhalten ein schnelles Feedback von der DekaBank. Das Zusammenspiel klappt hier insgesamt sehr reibungslos.



Zeitwertkonten von der DekaBank
In Zusammenarbeit mit den Sparkassen vor Ort bietet die DekaBank mit dem Deka-ZeitDepot eine Komplettlösung zur Einführung von Zeitwertkonten. Die Insolvenzversicherung der Wertguthaben erfolgt über die DekaTreuhand GmbH. Für die Kapitalanlage stehen unter anderem Flexi II-fähige Fonds mit Garantiekomponenten zur Verfügung. Die Administration erfolgt über eine benutzerfreundliche Plattform, das Deka-ZeitDepot Online. Darüber hinaus bietet die DekaBank fondsbaasierte Lösungen zur Ausfinanzierung von Direktzusagen.

Weitere Informationen:
DekaBank, Deutsche Girozentrale, Frankfurt, Tel. 0151 15014089, <https://deka.de/deka-gruppe/produkte--loesungen/betriebliches-fondssparen> und www.deka-zeitdepot.de (frei zugängliches Arbeitnehmer-Portal).



Flugzeugbauer Grob Aircraft: Die Einführung von Zeitwertkonten brachte den Mitarbeitern mehr Flexibilität.

Produktvorstellung

Betriebliche Altersversorgung

DekaBank, Frankfurt

Oliver Leidel

Tel. 0170 5770586

Mail: Oliver.Leidel@deka.de

Internet: <https://deka.de/deka-gruppe/produkte--loesungen/betriebliches-fondssparen>

Name des Produkts

- Ausfinanzierung betrieblicher Versorgungszusagen auf Basis von Investmentfonds
 - Deka-ZeitDepot (betriebliches Lang- bzw. Lebensarbeitszeitkonto)
- Die Produkte werden in Kooperation mit den Sparkassen vor Ort angeboten.

Warum ist eine arbeitgeberunterstützte bAV der privaten Altersvorsorge, wie der Riester-Rente, überlegen?

Die Vorteilhaftigkeit einer privaten oder betrieblichen Vorsorge ist von verschiedenen Faktoren abhängig, z.B. der Einkommenshöhe, der Anzahl der Kinder (bei Riester), der Höhe des Arbeitgeberzuschusses (in der bAV) und natürlich von dem gewählten pAV- bzw. bAV-Vorsorgeprodukt bzw. -tarif. Auch kann eine Kombination privater und betrieblicher Altersvorsorge- oder Zeitwertkontenlösungen sinnvoll sein.

Welcher Durchführungsform der betrieblichen Altersvorsorge geben Sie den Vorzug?

Der Arbeitgeber kann je nach individuellen Gegebenheiten und Wünschen den Durchführungsform der betrieblichen Altersvorsorge auswählen: Faktoren, die hier eine Bedeutung spielen können, sind beispielsweise die Betriebsgröße oder bilanzielle Aspekte, denn bei einer Pensionszusage sind Rückstellungen für die betrieblichen Versorgungszusagen zu bilden. Die Pensionszusage ist mit einem Anteil von über 50 Prozent an den gesamten Deckungsmitteln nach wie vor mit Abstand der bedeutendste Durchführungsweg in der betrieblichen Altersvorsorge. Damit der Arbeitgeber den Versorgungszusagen an seine Mitarbeiter nachkommen kann, empfiehlt sich eine Ausfinanzierung der künftigen Verpflichtungen.

Welche Gründe sprechen aus Ihrer Sicht hierfür?

Folgende Gründe sprechen u.a. für eine Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen:

- Bei einer adäquaten Ausfinanzierung müssen die betrieblichen Versorgungsleistungen nicht aus dem laufenden Cash Flow finanziert werden.
 - Ausfinanzierte Pensionsverpflichtungen sind oft Voraussetzung für eine betriebliche Nachfolgeregelung oder einen Unternehmensverkauf.
 - Ausfinanzierte Pensionsverpflichtungen mindern das Risiko, dass ein Unternehmen seinen Zahlungsverpflichtungen nicht mehr nachkommen kann und Insolvenz anmelden muss.
- Die DekaBank bietet eine Ausfinanzierung von Pensionszusagen auf Basis von Investmentfonds (Publikumsfonds oder Spezialfondslösungen).

Welche Maßnahmen ergreifen Sie in der aktuellen Niedrigzinsphase, um Finanzierungsrisiken oder das Absinken der Versorgungsleistungen zu vermeiden?

Sinkende Zinsen führen tendenziell zu steigenden Pensionsrückstellungen der Unternehmen. In der aktuellen Niedrigzinsphase sollten Unternehmen mit Pensionszusagen prüfen, ob ihre Zusagen in gewünschtem Maße ausfinanziert sind und ggf. ihr Ausfinanzierungsvolumen erhöhen bzw. mit einer Ausfinanzierung beginnen. Hierfür eignen sich gerade in der aktuellen Niedrigzinsphase bei langen Laufzeiten Investmentfonds mit Aktienanteilen

Welche Vorteile (neben der Steuer- und Sozialabgabenfreiheit) bieten Sie dem Arbeitnehmer bei der Direktversicherung an?

Die DekaBank selber bietet keine Direktversicherungen an. Arbeitgeber können Direktversicherungen über die Sparkassen vor Ort abschließen. Die Modalitäten der Auszahlung und die Möglichkeiten der Absicherung biometrischer Risiken richten sich nach den Angeboten des jeweiligen regionalen Öffentlichen Versicherers.

Welche Vorteile hat der Arbeitgeber bei der Direktversicherung seines Mitarbeiters?

Bitte vergleichen Sie die Antwort zur vorherigen Frage. Grundsätzlich gilt: Bietet der Arbeitgeber keine betriebliche Altersversorgung an, kann der Arbeitnehmer für eine Entgeltumwandlung den Abschluss einer Direktversicherung verlangen.

Beschreiben Sie die Leistungen bei der Ausfinanzierung von betrieblichen Versorgungsleistungen (Treuhandmodell)?

Die DekaBank bietet eine doppelte Gruppen-treuhand (DekaTreuhand GmbH) für die Auslagerung und Insolvenzversicherung sowohl von Pensionsverpflichtungen als auch von Verpflichtungen aus Zeitwertkonten (Langzeitkonten, Lebensarbeitszeitkonten und Altersteilzeit) an. Leistungen sind hier unter anderem

- standardisierte Vertragswerke (Treuhand- und Sicherungsvertrag),
- die Anlage und Verwaltung des Treuhandvermögens sowie
- die Insolvenzversicherung des Treuhandvermögens und die Abwicklung im Insolvenzfall.

Eine Zustimmung der Arbeitnehmer ist nicht erforderlich. Es besteht ein Saldierungsgebot von Deckungsvermögen und Pensionsrückstellungen, wodurch eine Bilanzverkürzung erreicht wird.

Welche Durchführungsform der bAV eignet sich für die Umwandlung der Wertguthaben aus den Zeitwertkonten und was sind die Gründe hierfür?

Eine Umwandlung von Wertguthaben aus Zeitwertkonten in die betriebliche Altersversorgung ist grundsätzlich möglich. Aus steuerlichen Gründen ist hier insbesondere die Direktzusage geeignet. Allerdings ist bei einer Umwandlung von Wertguthaben aus Zeitwertkonten in eine betriebliche Altersversorgung zu beachten, dass mit dem Flexi-II-Gesetz die Möglichkeit einer sozialversicherungsfreien Übertragung von Wertguthaben aus Lang- und Lebensarbeitszeitkonten in eine betriebliche Altersversorgung für Wertguthabvereinbarungen ab dem Stichtag 13.11.2008 abgeschafft wurde.

Seminarveranstaltung

Arbeitsrecht in Ungarn

In Ungarn ist 2012 ein vollständig überarbeitetes und daher ganz neu kodifiziertes Arbeitsgesetzbuch in Kraft getreten. Die Handschrift der Automobillobby war dabei deutlich zu erkennen. Der Gesetzgeber wollte ein flexibleres (z.B. im Bereich Arbeitszeiteinteilung) und ein tendenziell arbeitgeberfreundlicheres (Kündigung) Arbeitsrecht schaffen.

Ziel war es u.a. der bereits in Ungarn produzierenden Automobilindustrie Anreize zur Expansion und den noch nicht angesiedelten Unternehmen den Standort Ungarn attraktiver zu machen. Wir blicken nun auf 3 Jahre Praxis mit diesem neuen Recht zurück. Zeit um ein Resümee zu ziehen, ob und inwieweit die gesetzgeberischen Absichten in der täglichen Praxis angekommen sind, bzw. sich durchgesetzt haben. Obgleich höchstrichterliche Rechtsprechung zu den heiklen und strittigen Themen noch nicht oder kaum vorliegt (die meisten Verfahren sind noch anhängig) kann man bereits erste Tendenzen erkennen.



Referent
Rainer Tom, Rechtsanwalt, ügyvéd (attorney-at-law) bnt Szabó Tom Burmeister Ügyvédi Iroda Budapest

Anmeldung

www.wirtschaftsrecht-international.de
Reif Verlag GmbH Heidelberg
seminare@reifverlag.de

Marktplatz

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Anbieter und Ansprechpartner

upgrade human resources GmbH, München
Dr. Petra Bernatzeder
Tel. 089 66592970
Mail: office@upgrade-hr.com
Internet: www.upgrade-hr.com

Dienstleistungen

- Events
- Kompetenzentwicklung
- Psychosoziale Beratung
- Gesundheitsförderung
- Medizinische Vorsorge

Vorgehensweise zur Erhebung des Bedarfs

- Fehlzeitenstrukturanalyse
- Mitarbeiterbefragung
- Arbeitsplatzanalyse
- Mitarbeiter-Experten-Gruppen
- medizinische Untersuchungen

Schwerpunkte und Ziele des Angebots

- Arbeitsplatzgestaltung
- Körperliche Fitness
- Ernährungsberatung
- Stress- und Burnout-Prävention
- Wiedereingliederungs-Management
- Organisationsentwicklung
- Führungskräfte-Entwicklung
- demographieorientiertes Gesundheitsmanagement
- Konfliktmanagement
- Fehlzeiten-Management
- Teambildungs-Maßnahmen
- Arbeitssicherheit
- BGM und strategische Personalplanung
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Psychosoziale Beratungsleistungen

- Beratungs-Hotline
- Individuelle Mitarbeiterberatung
- Individuelle Führungskräfteberatung
- Teambberatung

Dienstleistungen Rückenschulung

-

Dienstleistungen Suchtprävention

Aufklärung, Training, Beratung

Leistungen im Bereich Reisemedizin

nein

Referenzkunden

Siemens AG SBK, Lechwerke AG, Comparex AG, Tyczka BeteiligungsGes., Tyczka Totalgaz, Consorsbank, haworth GmbH, Stadt Mannheim

Anbieter und Ansprechpartner

BrainJoin Coaching und Akademie, Hamburg
Horst Kraemer
Telefon: 040 30092333
Mail: team@brainjoin.com
Internet: www.brainjoin.com

Dienstleistungen

- Events
- Kompetenzentwicklung
- Psychosoziale Beratung
- Gesundheitsförderung
- Medizinische Vorsorge

Vorgehensweise zur Erhebung des Bedarfs

- Fehlzeitenstrukturanalyse
- Mitarbeiterbefragung
- Arbeitsplatzanalyse
- Mitarbeiter-Experten-Gruppen
- medizinische Untersuchungen

Schwerpunkte und Ziele des Angebots

- Arbeitsplatzgestaltung
- Körperliche Fitness
- Ernährungsberatung
- Stress- und Burnout-Prävention
- Wiedereingliederungs-Management
- Organisationsentwicklung
- Führungskräfte-Entwicklung
- demographieorientiertes Gesundheitsmanagement
- Konfliktmanagement
- Fehlzeiten-Management
- Teambildungs-Maßnahmen
- Arbeitssicherheit
- BGM und strategische Personalplanung
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Psychosoziale Beratungsleistungen

- Beratungs-Hotline
- Individuelle Mitarbeiterberatung
- Individuelle Führungskräfteberatung
- Teambberatung

Dienstleistungen Rückenschulung

Intensiv-Coaching mit Neuroimagination

Dienstleistungen Suchtprävention

Seminare, Trainings, Workshops mit Neuroimagination

Leistungen im Bereich Reisemedizin

nein

Referenzkunden

Deutsche Telekom AG, Daimler AG, MLP, AXA, Fuji Film, Klosterfrau, Lehmann & Voss & Co. KG, Hamburg, Ministerium Saarland (Soziales, Gesundheit, Frauen, Familie), Marriott, Olympus, Stern Stewart, St.Galler Kantonalbank

Anbieter und Ansprechpartner

MedicalContact AG, Essen
Ines Oelmann
Tel. 0201 43980
Mail: oelmanni@medical-contact.de
Internet: www.medical-contact.de

Dienstleistungen

- Events
- Kompetenzentwicklung
- Psychosoziale Beratung
- Gesundheitsförderung
- Medizinische Vorsorge

Vorgehensweise zur Erhebung des Bedarfs

- Fehlzeitenstrukturanalyse
- Mitarbeiterbefragung
- Arbeitsplatzanalyse
- Mitarbeiter-Experten-Gruppen
- medizinische Untersuchungen

Schwerpunkte und Ziele des Angebots

- Arbeitsplatzgestaltung
- Körperliche Fitness
- Ernährungsberatung
- Stress- und Burnout-Prävention
- Wiedereingliederungs-Management
- Organisationsentwicklung
- Führungskräfte-Entwicklung
- demographieorientiertes Gesundheitsmanagement
- Konfliktmanagement
- Fehlzeiten-Management
- Teambildungs-Maßnahmen
- Arbeitssicherheit
- BGM und strategische Personalplanung
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Psychosoziale Beratungsleistungen

- Beratungs-Hotline
- Individuelle Mitarbeiterberatung
- Individuelle Führungskräfteberatung
- Teambberatung

Dienstleistungen Rückenschulung

Informationen, Überblick zu Angeboten, Beratung zu Maßnahmen

Dienstleistungen Suchtprävention

Information und Beratung zu Suchtverhalten (Rauchen, Alkohol, Arzneimittel) und zu entsprechenden Versorgungsstrukturen

Leistungen im Bereich Reisemedizin

ja

Referenzkunden

Kompetenzprofile

Anbieter für den Bereich „Lohn- und Gehaltsabrechnung“



HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG
Dirk Hoffmann
Tel. 040 63297333
info@hamburger-software.de
www.hamburger-software.de

Zielgruppe

Das HS Personalwesen ist für kleine und mittlere Unternehmen aus allen Branchen geeignet.

Angebot

Ganz gleich, ob Sie nur Festgehälter abrechnen oder ein komplexes Modell mit variablen Bezügen, Prämien etc. umsetzen möchten - das HS Personalwesen bietet eine komfortable Lösung.

Besonderheit

- Modularer Aufbau für ein abgestimmtes Programmpaket, z.B. mit digitaler Personalakte
- Kompetente und gut erreichbare Hotline im Wartungsvertrag inbegriffen
- Software und Service auch zur Miete

Referenzen

- Beckhoff Automation GmbH
- Caritasverband Straubing-Bogen e.V.
- Ohnsorg Theater GmbH
- BRAUN Möbel-Center GmbH & Co. KG



SD Worx GmbH
Michael Schenk
Tel. 06103 38070
info_de@sdworx.com
Internet: www.sdworx.de

Zielgruppe

Das Angebot von SD Worx richtet sich an Mittelstands- und Großunternehmen aller Branchen, die in Deutschland und /oder im Ausland tätig sind.

Angebot

SD Worx bietet hochqualitative Payroll-Services, perfekt zugeschnitten auf die individuellen Anforderungen der Kunden, mit integrierten Softwarelösungen für Entgeltabrechnung, Personalmanagement und umfassender HR-Expertise. Lösungen für Reisekostenabrechnung und Zeitwirtschaft runden das Angebot ab.

Besonderheit

Für die Optimierung internationaler Services und zur Sicherstellung der Qualitätsstandards hat SD Worx die **Payroll Services Alliance** ins Leben gerufen, ein Partnernetzwerk, das in Europa, USA und Canada Payroll-Lösungen mit einem durchgängigen Service Level realisiert.

Referenzen

Referenzen gerne auf Anfrage

CBBL – Asienseminar

Chance und Herausforderung Asien am Beispiel von China, Taiwan, Singapur, Japan, Korea und Thailand
30.11.2015 in Frankfurt a.M.
Teilnahmegebühr 690,00 EUR zzgl. MwSt.

China

Neue Investitionsmöglichkeiten in der „China (Shanghai) Pilot Freihandelszone“
Das Neue Umweltschutzgesetz - Auswirkungen auf Investoren
Das neue Arbeitssicherheitsgesetz - Anforderungen an Produktionsunternehmen

Taiwan

Grundlegende Rechtsinformationen bei der Investition in Taiwan
Haftungsrechtliche Fragen beim Einsatz von Mitarbeitern aus Deutschland in Taiwan
Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen für deutsche Arbeitnehmer in Taiwan

Singapur

Singapur als Regionalzentrum für Business Development Asien
Investitionsmöglichkeiten, steuerliche Anreize
Singapur als Zentrum der internationalen Schiedsgerichtsbarkeit

Japan

Rahmenbedingungen für den Markteintritt
Optionen des japanischen Arbeitsrechts und alternative Gestaltungsmöglichkeiten
Aktuelle Änderungen der Rahmenbedingungen
Recht und Steuern

Korea

Grundlegende Rechtsinformationen bei der Investition in Korea
Markteintritt und Aufnahme eines Geschäftsbetriebs in Korea
Warum deutsche Unternehmen nach Korea kommen sollten, um dort mit Anlagenbauern außerhalb von Europa die Zusammenarbeit zu suchen

Thailand

Grundlegende Rechtsinformationen bei der Investition in Thailand
Mittelfristiger wirtschaftlicher Ausblick
Investitionsbeschränkungen und Investitionsfördermöglichkeiten

WRI Wirtschaftsrecht
International Online



Rainer Burkardt, Burkardt & Partner, Shanghai
Michael Werner, Eiger Law, Taipei
Dr. Andreas Respondek, Respondek & Fan, Singapur und Bangkok
Michael A. Müller, Mueller Foreign Law Office, Tokio
Joachim Nowak, Hwang Mok Park Attorneys at Law, Seoul

Anmeldung

www.wirtschaftsrecht-international.de
Reif Verlag GmbH Heidelberg
seminare@reifverlag.de

Online Assessment: Die Reise geht weiter

Der Einsatz von Online Assessments wächst, während die Präsenz-Assessments an Bedeutung verlieren. „Die Reise geht weiter“, konstatiert Diplom-Psychologe **ANDREAS LOHFF**, Gründer und Geschäftsführer der internationalen cut-e Gruppe. Im folgenden Beitrag beschreibt er die wichtigsten Trends im Online Assessment-Markt.

Trend 1: Das Assessment findet bereits statt, bevor sich ein Kandidat bewirbt.

Das Online Assessment ist kein neues Phänomen – und der Einsatz wächst beständig. Das Instrument wird heute nicht nur verstärkt bei Bewerbern oder bestehenden Mitarbeitern eingesetzt, sondern auch bei potenziellen Kandidaten, die sich noch gar nicht formell für eine Stelle beworben haben. Tools zur realistischen Stellenbeschreibung und Karriereberatung werden insbesondere für Positionen genutzt, die mit Mitarbeitern ohne Berufserfahrung besetzt werden, beispielsweise Hochschulabsolventen, Auszubildende oder Verkaufs- und Servicekräfte. Mithilfe dieser Tools erhalten die potenziellen Bewerber einen Einblick in die Stelle und können besser entscheiden, ob sie sich bewerben wollen oder nicht. Es findet also gewissermaßen eine „Selbstselektion“ statt. Das Unternehmen kann sich so auf die Bewerber mit wirklichem Interesse konzentrieren – und somit den Anteil der potenziell einsetzbaren Kandidaten im Bewerberpool erhöhen.

Trend 2: Das Präsenz-Assessment verliert an Bedeutung.

Der wachsende Bewerbermangel in einigen Funktionen und Regionen und der dadurch zunehmend globale Suche nach Talenten haben zur Folge, dass die traditionellen Präsenz-Assessments langsam durch onlinebasierte, ortsunabhängige Auswahlmethoden ersetzt werden. Dazu zählen beispielsweise der vermehrte Einsatz von Online Tests und Fragebögen sowie die Nutzung von Video-Interviews und Video-Präsentationen. Die Nutzung dieser Tools wird sich Hand in Hand mit dem technologischen Fortschritt noch stärker verbreiten. Auch interne Potenzialanalysen sind heute in Form von kombinierten Online- und kurzen Präsenzbestandteilen („Blended Assessment“) oder mit Hilfe videobasierter Kommunikation („Remote Assessment“) sowie als ein reines Online Assessment machbar.

Trend 3: Der Auswahlprozess ist stärker auf den Kandidaten ausgerichtet.

Durch die zunehmende Verbreitung von Karriereportalen und professionellen sozialen Netzwerken machen sich die Kandidaten nicht nur

ihre Qualifikationen und Lebensläufe zu Eigen, sondern auch ihre Assessmentdaten. Assessmentergebnisse werden so zwischen Unternehmen übertragbar und quasi als „Potenzialausweis“ genutzt. Mittelfristig kann dies dazu führen, dass die ungleiche Verteilung von Talenten und freien Positionen innerhalb der EU zu einem grenzübergreifenden Vergleich der Bewerber führen. Dadurch wird sich die Talentmobilität im Allgemeinen erhöhen.

Trend 4: Schnelles Agieren im Rekrutierungsprozess wird immer wichtiger.

Gute Kandidaten sind hart umkämpft. Um die besten Talente zu rekrutieren, müssen Unternehmen schnell das Interesse der vielversprechendsten Kandidaten wecken, sie rasch bewerten und ihnen ein Angebot unterbreiten. Die Zeit vom Angebot bis zur Einstellung darf sich nicht zu sehr in die Länge ziehen. Notwendig sind hierfür schnelle und präzise Assessments, um sich nur auf die Kandidaten zu konzentrieren, die das Potenzial haben, die unterschiedlichen Schritte der Auswahl erfolgreich zu absolvieren. Gleichzeitig muss der gesamte Auswahl- und Entscheidungsprozess effizienter und schneller werden.

Auch eine positive Kommunikation mit Bewerbern, die aus dem Bewerbungsprozess ausgeschieden sind, ist grundsätzlich wichtig, um ein negatives Unternehmensimage zu vermeiden.

Trend 5: Die „Gamification“ der Auswahlprozesse

Mit dem technologischen Fortschritt ist auch die sogenannte „Gamification“ der Auswahlprozesse stark angestiegen. Diese macht sich spielerische Komponenten und Multimedia-Inhalte zu Nutze, um mit den Kandidaten zu interagieren und sie zu motivieren, ihren Bewerbungsprozess fortzusetzen und abzuschließen. Diese Anwendungen des „Recruitments“ können jedoch zeitintensiv sein – und der Zeitfaktor ist einer der bedeutendsten Gründe für die Frustration der Bewerber während des Auswahlprozesses. Dies kann dazu führen, dass die Unternehmen nicht die Ergebnisse erhalten, die sie sich erhoffen. Die Gamification hat ebenfalls häufig eine negative Auswirkung auf die Verlässlichkeit und Validität der verwendeten Assessment-Methoden. Wir empfehlen daher, „Attraction“ und „Assessment“ innerhalb des Bewerbungsprozesses zu trennen.



Andreas Lohff, Gründer und Geschäftsführer der internationalen cut-e Gruppe



Marktführer für Online Assessments

Die cut-e Gruppe ist weltweit führend in der Entwicklung und Implementierung von innovativen Online-Tests und Fragebögen für die Personalauswahl und die Personalentwicklung. Das Unternehmen führt mehr als vier Millionen Online Assessments pro Jahr in 70 Ländern und 40 Sprachen durch. Ziel ist es, genau die Menschen mit den Fähigkeiten und der kulturellen Passung zu identifizieren, die zum Unternehmenserfolg beitragen.

cut-e wurde 2002 von den Psychologen Andreas Lohff und Dr. Achim Preuß in Hamburg gegründet und beschäftigt heute weltweit 250 Mitarbeiter.

Führende Unternehmen wie Allianz, Beiersdorf, Credit Suisse, Carlsberg, Dell, Lufthansa, PwC, Siemens, Telefonica O2 und Volkswagen zählen zu den Auftraggebern von cut-e.

Personalauswahl in China

Die jüngsten chinesischen Börsenturbulenzen und Korrekturen von Wachstumsprognosen haben wenig Einfluss auf langfristige Investitionsentscheidungen europäischer Unternehmen. Wer in China bestehen will, muss aus steuerlichen und logistischen Gründen lokal produzieren und braucht dafür geeignete Mitarbeiter. Worauf bei der Personalauswahl in China zu achten ist, erklärt **ANDREAS FRINTRUP**, Vorstand der HR Diagnostics AG in Stuttgart.

Welche Besonderheiten gilt es bei der Personalauswahl in China zu berücksichtigen?

Frintrup: Der chinesische Arbeitsmarkt ist heterogen, nicht überall herrschen gleiche Bedingungen. Aber nahezu überall sehen sich ausländische Investoren einer hohen Fluktuation gegenüber, die bis über 30 Prozent pro Jahr betragen kann. Ständige Nachrekrutierung und Qualifizierung ist deshalb Tagesaufgabe. Das berufliche Qualifikationsniveau chinesischer Bewerber ist geringer als in Europa und auf formale Bildungsabschlüsse ist kein Verlass – die große Mehrheit der Arbeits- und Studienzeugnisse sind gefälscht und Lerntransfers des rein theoretischen Ausbildungswesens in die Praxis sind rar. Zwischen Hilfsarbeitern und Akademikern klafft eine riesige Qualifizierungslücke.

Gleichzeitig stellt die chinesische Kultur andere Anforderungen an Arbeitgeber, als wir das hierzulande gewohnt sind: Das Guanxi, ein persönliches Netzwerk wechselseitiger Beziehungen und Verpflichtungen, hat großen Einfluss auf Einstellungsentscheidungen, und vom Arbeitgeber wird zumindest partiell die Wahrnehmung familiärer Pflichten erwartet.

Was bedeutet das für die Rekrutierungspraxis?

Frintrup: Weil bildungsbiografische Informationen unzuverlässig sind, muss jede fachliche aber auch überfachliche Qualifikation selbst überprüft werden. Das gelingt am besten mit einem mehrstufigen Prozess: Internetbasierte Bewerbungen über Jobbörsen und Homepages sind bewährte Formen des Erstkontakts, an nächster Stelle folgen Online-Tests zu Intelligenz und Persönlichkeit zur Negativauswahl ungeeigneter Bewerber.

Die verbleibenden Bewerber werden zu einem Vorstellungstermin eingeladen. Wichtig ist hier, dass es wirklich nur ein Termin ist, denn bei mehreren Terminen verlieren Chinesen ihr Gesicht sowohl gegenüber dem Arbeitgeber als auch im privaten Rahmen, weil es ihnen im ersten Kontakt nicht gelungen ist, von sich zu überzeugen. Dieser eine Termin muss daher gut genutzt werden. Die Wiederholung des erweiterten Online-Tests vor Ort ist wichtig, um Mogeleyen auszuschließen. Zusätzlich müssen weitere Qualifikationen erhoben werden. So lassen sich z.B. angegebene CNC-Kenntnisse durch einen entsprechenden Test erheben, händisches Geschick durch Arbeitsproben messen oder der Umgang mit technischen Zeichnungen oder Finanzdaten ebenfalls simulieren und bewerten.



Andreas Frintrup, Vorstand der HR Diagnostics AG

Gibt es auch Methoden, die in China nicht funktionieren?

Frintrup: Kulturell bedingt funktionieren Gruppenassessments in weiten Teilen Asiens nicht, weil sich die erforderliche soziale Offenheit nicht herstellen lässt und auch hier Gesichtsverlust droht. Vorzuziehen ist deshalb Einzeldiagnostik und kulturangepasste Gestaltung aller Verfahren, gerade auch des Interviewleitfadens. Sehr wichtig sind eine hohe Geschwindigkeit in der time to hire sowie positives Feedback an die Bewerber.

Weshalb nur positives Feedback?

Frintrup: Negatives Feedback wird als schwere Kränkung empfunden. Deshalb nutzen wir in China nur Feedbackberichte in ipsativem Format. Bei dieser individuellen Rangreihe steht bei jedem Bewerber etwas oben und es wird kein Leistungsvergleich zu anderen Kandidaten gezogen, es werden also keine absoluten Werte und Vergleichsdaten zurückgemeldet. Solch ein Feedback hat virale Wirkung auf das Personalmarketing: Da, wo man hinterher schriftlich gelobt wird, bewerben sich Chinesen gerne und zeigen den Bericht in Familie und Freundeskreis – kostenloses Personalmarketing also.

Andreas Frintrup,
Vorstand der HR Diagnostics AG,
berät Unternehmen bei der kulturangepassten Gestaltung internationaler Auswahlprozesse, u.a. in China, Mexico, Indonesien oder Westafrika.
Kontakt:
Frintrup@HR-Diagnostics.de



Ausschnitt aus einem chinesischen Online-Test: Mit SPEED-Tests (hier im figuralen Modus) wird die Fähigkeit erfasst, Routineaufgaben schnell und fehlerfrei zu bearbeiten.

Marktplatz

Online Assessment Center

Anbieter und Ansprechpartner
HR DIAGNOSTICS AG, Stuttgart
 Matthias Kämper, Tel. 0711 48602010
 Mail: Info@HR-Diagnostics.de
 Internet: www.HR-Diagnostics.de

Name der Produkts / Beschreibung
 JOBMATCHER – Webbasierte Recruiting-Lösung in verschiedenen Konfigurationen, von der Testplattform bis zum integrierten E-Recruiting mit Bewerbermanagement

Anzahl der Tests / Testfragen
 über 100 Messdimensionen

Dauer pro Kandidat (Min.)
 5 bis 200 Minuten

Zahl der Assessments pro Jahr
 mehr als 3.000.000

Zahl der Sprachen, für die das Produkt erhältlich ist
 mehr als 20 Sprachen

Identifizierung des Teilnehmers
 Zugangscode

fachliche und soziale Kompetenzen, die das Assessment Center erfasst

- Persönliche Eigenschaften
- antrainierte Gewohnheiten
- besonders ausgeprägte Eigenschaften
- Kognitive Leistungsfaktoren
- Fachliche Kompetenzen
- Leistungs- und Persönlichkeitspotenziale

Personengruppen, für die das Online Assessment Center zur Verfügung steht

- Unternehmensführung
- mittlere Führungsebene
- Mitarbeiter
- Nachwuchskraft (High Potentials)
- Berufseinsteiger (Auszubildende, Trainees, Hochschulabsolventen)

Einsatzgebiete für das Online Assessment

- Personalauswahl
- Schulungs- und Trainingsmaßnahmen
- Personalentwicklung
- Mitarbeitercoaching
- Nachfolgeplanung
- Talentmanagement
- 360-Grad-Feedback

Einbindung in andere Personalmanagement-Systeme

- Talentmanagement
- Bewerbermanagement
- Internet-Karriereseite

Anbieter und Ansprechpartner
cut-e GmbH, Hamburg
 Susan Dietz, Tel. 040 32503890
 Mail: info.germany@cut-e.com
 Internet: www.cut-e.de

Name der Produkts / Beschreibung
 shapes (Persönlichkeitsfragebogen), scales (Fähigkeitstests), squares (Integritätsfragebogen), views (Fragebogen zur Welthaltung & Motivation), Situationsbezogene Fragebögen

Anzahl der Tests / Testfragen
 über 60 eignungsdiagnostische Instrumente

Dauer pro Kandidat (Min.)
 2 bis max. 20 Minuten pro Verfahren

Zahl der Assessments pro Jahr
 4.000.000

Zahl der Sprachen, für die das Produkt erhältlich ist
 70 Sprachen

Identifizierung des Teilnehmers
 persönliches Passwort, ggf. Re-Test möglich

fachliche und soziale Kompetenzen, die das Assessment Center erfasst

- Persönliche Eigenschaften
- antrainierte Gewohnheiten
- besonders ausgeprägte Eigenschaften
- Kognitive Leistungsfaktoren
- Fachliche Kompetenzen
- Leistungs- und Persönlichkeitspotenziale

Personengruppen, für die das Online Assessment Center zur Verfügung steht

- Unternehmensführung
- mittlere Führungsebene
- Mitarbeiter
- Nachwuchskraft (High Potentials)
- Berufseinsteiger (Auszubildende, Trainees, Hochschulabsolventen)

Einsatzgebiete für das Online Assessment

- Personalauswahl
- Schulungs- und Trainingsmaßnahmen
- Personalentwicklung
- Mitarbeitercoaching
- Nachfolgeplanung
- Talentmanagement
- 360-Grad-Feedback

Einbindung in andere Personalmanagement-Systeme

- Talentmanagement
- Bewerbermanagement
- Internet-Karriereseite

HR IT-Berater

TM Talentmanagement GmbH, Technomedia Partner DACH, Düsseldorf
 Tel. 0211 9367 9040
 Mail: Info@TM-Talent.de
 www.Technomedia-Talentmanagement.de

Schwerpunkte der Beratungsleistungen
 Die TM Talentmanagement GmbH ist Vertriebs- und Implementierungspartner von Technomedia, einem der führenden globalen Talentmanagement-Spezialisten. Seit fast 20 Jahren vertrauen hunderte von namhaften Unternehmen der Expertise des kanadischen Pioniers im Bereich SaaS-basiertem Talentmanagement.

Alleinstellungsmerkmal
 Technomedia ist eine umfassende Suite aus einem homogenen Ansatz. Alle Module basieren auf einem modernen kompetenzbasierten Konzept und unterstützen alle Endgeräte mit modernsten Oberflächen. Zurzeit liefern wir unseren Standard in 52 Sprachen aus. Dabei achten wir auf einen sehr wirtschaftlichen Betrieb bei gleichzeitig maximalem Leistungsspektrum. Von Josh Bersin wurde Technomedia als einer der „global leader“ in puncto Kundenzufriedenheit mit mehr als 95% benannt.

Bereiche der Beratungsleistung
 Unsere Schwerpunkte liegen in der Umsetzung von internationalen Projekten. Die mittlere Kundengröße liegt aktuell bei etwa 36.000 Mitarbeitern, wobei der Einstieg im Bereich ab 1.000 Mitarbeiter liegt, jedoch eher mit globaler Ausrichtung. Wir integrieren dabei in vorhandene ERP- oder lokale HR-Systeme. Wir achten dabei auf ein exzellentes Kosten/Nutzenverhältnis in Einführung und Betrieb.

HR Software-Kompetenz
 Mehr als 200 Mitarbeiter entwickeln und implementieren weltweit unsere Lösungen. Unser SaaS Konzept gibt dabei größtmögliche Flexibilität und Freiräume für unsere Kunden. Mit drei Service Packs pro Jahr werden sehr schnell Trends und Kundenwünsche berücksichtigt und nach Bedarf im Service Pack direkt zur Verfügung gestellt. Beispielsweise sind viele hunderte Jobbörsen integriert, was eine schnelle Einführung ermöglicht.

Eigene Software-Tools oder Apps
 Übergeordnet ist das Ziel der Abbildung eines umfassenden HR-Konzepts mit unter anderem folgenden Komponenten: HR Core, Talent Acquisition, Learning and Development, Performance Management, Succession Management, Career Planning, Compensation and Benefits.

Referenzen
 TÜV Süd, Bombardier, Airbus, Bank of France, Witte Automotive

Marktplatz

Software für Lohn und Gehalt

Centric IT Solutions GmbH, Ratingen
 Wali Nasir, Leitung SAP HCM Software
 Tel. 02102 2070 129
 Mail: Wali.Nasir@centric.eu
 Internet: www.centric.eu/addons

Name der Software
 Centric Add Ons für SAP HCM – 22 effizientere Lösungen als der SAP Standard

Beschreibung
 Auswertungstools, Prüfwerkzeuge für Abrechnung und Stammdaten, Datenmigration zum Festpreis, Serienbrieftool.

Besondere Produktvorteile

- Kostengünstig in Anschaffung und Wartung, da kein Projekt notwendig zur Einführung
- Revisionsicher
- kaum Schulungsaufwand

Zeitaufwand für Einführung
 Zwischen 1 und 5 Stunden

Schulungsaufwand
 Zwischen 1 und 5 Stunden

Schnittstellen
 SAP HCM

Leistungsumfang

- Entgeltabrechnung
- Entgeltabrechnung Ausland für Expatriates
- Mitarbeiter-Zeiterfassung
- Erfassung von Urlaubs- und Fehlzeiten
- IKS-Tool zur Prüfung und Überwachung der Payroll-Prozesse
- Personaladministration
- Analysemöglichkeit der Payroll-Datei
- Schnittstelle Elster-Lohn-II-Verfahren
- DEÜV-Meldung
- ZfA-Meldeverfahren
- Branchen-Templates
- Möglichkeit der Dokumentenarchivierung
- Lebensarbeitszeitkonten
- Altersteilzeit
- Abrechnung der betriebl. Altersversorgung
- Firmenwagenverwaltung
- Reisekostenabrechnung

Hotline / Notfallservice
 ja

Mobile Lösung (App)
 nein

ICS adminservice GmbH, Leuna
 Enrico Quaiser
 Tel. 03461 2782 109
 Mail: quaiser@ics-adminservice.de
 Internet: www.ics-adminservice.de

Name der Software
 BRZ-HR®, P&I LOGA und SAP® ERP.

Beschreibung
 Wir bieten unseren Kunden mit BRZ-HR®, P&I LOGA und SAP® ERP die Nutzung moderner IT-Strukturen und professionellen Service bis hin zur Übernahme von Sachbearbeitungsprozessen Ihrer Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Besondere Produktvorteile

- Gehaltsabrechnung als Business Process Outsourcing oder ASP-Lösung.
- Payroll-Tools, die sich durch eine hohe Nutzerfreundlichkeit, einen hohen Standardisierungsgrad, eine hohe Anpassungsfähigkeit sowie hohe Verfügbarkeit, Ausfallsicherheit und Datensicherheit auszeichnen.

Zeitaufwand für Einführung
 individuell

Schulungsaufwand
 individuell

Schnittstellen
 Export- und Importschnittstellen zu einer Vielzahl von Standard-Softwaresystemen.

Leistungsumfang

- Entgeltabrechnung
- Entgeltabrechnung Ausland für Expatriates
- Mitarbeiter-Zeiterfassung
- Erfassung von Urlaubs- und Fehlzeiten
- IKS-Tool zur Prüfung und Überwachung der Payroll-Prozesse
- Personaladministration
- Analysemöglichkeit der Payroll-Datei
- Schnittstelle Elster-Lohn-II-Verfahren
- DEÜV-Meldung
- ZfA-Meldeverfahren
- Branchen-Templates
- Möglichkeit der Dokumentenarchivierung
- Lebensarbeitszeitkonten
- Altersteilzeit
- Abrechnung der betriebl. Altersversorgung
- Firmenwagenverwaltung
- Reisekostenabrechnung

Hotline / Notfallservice
 direkte Erreichbarkeit fester persönlicher Ansprechpartner

Mobile Lösung (App)
 ja

WRI Wirtschaftsrecht International Online

Vertrieb in Frankreich: Wesentliche Aspekte in der Praxis

19.11.2015 in Stuttgart
Maritim Hotel Stuttgart
Teilnahmegebühr
690,00 EUR zzgl. MwSt.



Referent
Jörg Luft
Rechtsanwalt
Epp & Kühl
Deutsch-Französische
Rechtsanwaltskanzlei
Baden-Baden

- Einführung in die Vertriebsformen in Frankreich
- Marktbearbeitung über Händler und Handelsvertreter: Vertragsgestaltung, Exklusivität, Kündigung, Ausgleichsanspruch
- Marktbearbeitung mit einem Arbeitnehmer vor Ort: Vertragsgestaltung, Kündigung des Arbeitnehmers, Steuern und Sozialabgaben, Vermeidung einer Betriebsstätte
- Zusammenarbeit mit einem französischen VRP: Der VRP als Arbeitnehmer, Besonderheiten bei der Kündigung eines VRP
- Niederlassungen optimal gestalten: Gründung einer Gesellschaft oder Eintragung einer Niederlassung – rechtliche und steuerliche Unterschiede
- Gründung einer Gesellschaft in Frankreich: Gesellschaft mit beschränkter Haftung (SARL) und vereinfachte Aktiengesellschaft (SAS)
- Steueroptimale Lösungen im Mutter-Tochter-Verhältnis einer Gesellschaft
- Strukturen der Geschäftsführung und Geschäftsführerhaftung
- Forderungsmanagement in Frankreich: Vorprozessuale Maßnahmen und prozessuale Möglichkeiten

Anmeldung
 www.wirtschaftsrecht-international.de
 Reif Verlag GmbH Heidelberg
 seminare@reifverlag.de

Marktplatz

Personalmanagement-Software

HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG,
Hamburg
Dirk Hoffmann, Tel. 040 63297 - 333
Mail: info@hamburger-software.de
Internet: www.hamburger-software.de

Name der Software

HS Personalmanagement

Beschreibung

Modularer Aufbau für ein abgestimmtes Programm-Paket: Entgeltabrechnung inkl. Baulohn, Digitale Personalakte, Personalentwicklung, Mitarbeitergespräche, Stellenmanagement, HR-Kennzahlen-Cockpit und weitere Optionen.

Für die Software geeignete Betriebsgröße

- 1 bis 250 Mitarbeiter
- 250 bis 2.000 Mitarbeiter
- über 2.000 Mitarbeiter

Leistungsumfang

- Stammdatenverwaltung
- Digitale Personalakte
- Betriebsdatenerfassung (BDE)
- Personalzeiterfassung (PZE)
- Zutrittskontrolle
- Stellenverwaltung
- Personalplanung
- Nachfolgeplanung
- Organisationsentwicklungsprozess
- Entgeltabrechnung
- Reisekostenabrechnung
- Vergütungsmanagement
- Personalkostenplanung / Personalcontrolling
- Betriebliche Altersversorgung
- eRecruiting / Karriere-Portal
- Personalentwicklung
- Potenzialanalyse / Talentmanagement
- Auszubildenden Management
- Weiterbildung / Seminarverwaltung
- Wissensmanagement
- Verwaltung Mitarbeiterbefragung
- Betriebliches Vorschlagswesen (BVW)
- Arbeitsschutz / Arbeitsmedizin
- Reporting / Datenauswertung und -analyse
- Employee Self Service für Mitarbeiter
- Workflow Funktion

Schnittstellen

Zeitwirtschaft, Entgeltabrechnung, Finanzbuchhaltung, Reisekostenabrechnung, eRecruiting, Personalentwicklung, Dokumentenmanagement.

Zusätzliche Apps

Mobiler Zugriff auf Digitale Personalakte

Referenzkunden

Beckhoff Automation GmbH, Ohnsorg Theater GmbH, Caritasverband Straubing-Bogen e.V., BRAUN Möbel-Center GmbH & Co. KG

Kompetenzprofile

Anbieter im Bereich Mitarbeiterbefragung



Mannheimer W.O.-Institut OHG
Prof. Dr. Walter Bungard, Patrick Bungard,
Dr. Stefanie Jonas-Klemm
Tel. 0621 43765405
mail@wo-institut.com
www.wo-institut.com

Zielgruppe

Zu unserer Kundschaft zählen mittelständische Unternehmen sowie Großkonzerne (international, unterschiedliche Branchen).

Angebot

Seit über 30 Jahren begleiten wir Unternehmen bei der Konzeption und Umsetzung von Feedbackprozessen. Unsere Leistungen umfassen Mitarbeiterbefragungen, Führungskräftefeedbacks, Gefährdungsanalysen psych. Belastung sowie Pulsbefragungen (z.B. Nachhaltigkeit, CSR, SAP-Akzeptanz)

Besonderheit

Ganzheitliche Beratung und wissenschaftliche Fundierung; maßgeschneiderte Projekte; schnelles Reporting; umfangreiche Benchmarkdatenbank; Linkage-Analysen; versch. Unterstützungsangebote (Moderation/Workshops, Schulungen, Leitfäden); Nachhaltigkeitstools zur Evaluation und Unterstützung von Nachfolgeprozessen.

Referenzen

Flughafen München, Jungheinrich, Kaufland, Würth Gruppe

Rechtliche Risiken bei China-Entsendungen

Welche rechtlichen Aspekte sind zu beachten, wenn deutsche Arbeitnehmer bei Tochtergesellschaften vor Ort in China eingesetzt werden? Antwort gibt Julia Tänzler-Motzek, Rechtsanwältin bei CMS *HASCHE SIGLE*.



Wenn deutsche Arbeitnehmer bei Tochtergesellschaften vor Ort in China eingesetzt werden, wird statt einer lokalen Anstellung oft die Konstruktion einer Entsendung auf Basis des deutschen Arbeitsvertrags gewählt. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Auslandseinsatz zeitlich begrenzt ist und das Arbeitsverhältnis nach der Rückkehr in Deutschland fortgesetzt werden soll.

Hintergrund für die Wahl der Entsendungskonstellation kann sein, dass die Weisungsbefugnis im deutschen Stammhaus erhalten bleiben soll und der Arbeitgeber sich einen vorzeitigen Rückruf des Arbeitnehmers vorbehalten möchte. In anderen Fällen entspricht die Entsendung dem Wunsch des Arbeitnehmers, der sich neben einer festen Bindung an das deutsche Stammhaus vor allem den Verbleib in der deutschen Sozialversicherung erhofft.

Achtung: Der Verbleib in der deutschen Sozialversicherung hängt von objektiven Kriterien ab, die tatsächlich vorliegen und gelebt werden müssen. Allein durch die vertragliche Gestaltung lässt sich die Geltung des deutschen Sozialversicherungsrechts nicht herbeiführen.

Für die Frage des anwendbaren Sozialversicherungsrechts gilt grundsätzlich das sogenannte Territorialitätsprinzip. Diese Regel besagt, dass ein Arbeitnehmer grundsätzlich dort sozialversicherungspflichtig ist, wo er seine Tätigkeit ausübt. Ausnahmen von diesem Prinzip ergeben sich aus zwischenstaatlichen Abkommen und der sog. Ausstrahlungswirkung des § 4 SGB IV.

Das Deutsch-Chinesische Sozialversicherungsabkommen

Seit 2002 besteht zwischen Deutschland und China ein Sozialversicherungsabkommen. Ziel des Abkommens ist es, eine Doppelversicherung von Arbeitnehmern zu vermeiden. Das Abkommen deckt jedoch nur die Bereiche der Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung ab.

Das Abkommen bestimmt, dass Arbeitnehmer im Falle einer Entsendung während der ersten 48 Monate ihrer Tätigkeit in China allein der Sozialversicherungspflicht in ihrem Heimatland unterliegen. Es ist dringend zu empfehlen, das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Weiterversicherung in Deutschland von der zuständigen Krankenkasse bestätigen zu lassen.

Liegen die Voraussetzungen für eine Entsendung nach Maßgabe des Abkommens nicht vor oder

sind die oben genannten ersten 48 Monate abgelaufen, kann bei der DVKA der Abschluss einer Ausnahmevereinbarung mit dem Chinesischen Ministry of Labor and Social Security beantragt werden. Die Ausnahmevereinbarung beruht stets auf Ermessensentscheidungen – ein Anspruch besteht nicht.

Visum und Arbeitserlaubnis Aufenthalte von bis zu drei Monaten

Kurze Arbeitsaufenthalte von weniger als drei Monaten waren bis vor kurzem vom Erfordernis der Arbeitsgenehmigung ausgenommen. Das hat sich mit Inkrafttreten der Handling Procedures Regarding Short-Term Work am 1.1.2015 grundsätzlich geändert.

Es gibt allerdings einige Ausnahmen. Für die Montage von Anlagen und Maschinen, für deren Übergabe, für Schulungen an den Geräten sowie deren Reparatur oder Abbau genügt weiterhin das M-Visum. Auch wer kurzzeitig in der eigenen chinesischen Tochtergesellschaft eingesetzt wird, benötigt keine Arbeitserlaubnis. Gleiches gilt für Tätigkeiten im Rahmen von Projekten, die nach öffentlicher Ausschreibung gewonnen wurden.

Es ist dringend zu empfehlen, bei Kurzaufenthalten genau zu prüfen, ob ein Z-Visum und eine Arbeitserlaubnis erforderlich sind. Auch wenn es bei Verstößen in den meisten Fällen bei Geldbußen bleiben wird, sehen die Handling Procedures Regarding Short-Term Work grundsätzlich auch die Möglichkeit vor, bis zu 15 Tage Haft anzuordnen.

Steuerünstige Gestaltung des Entsendungsvertrags

Unterliegt der Arbeitnehmer mit seinem Einkommen aus der Tätigkeit in China der chinesischen Einkommensteuer, gibt es einige wenige Stellschrauben, mit denen die Steuerlast reduziert werden kann.

Zum einen ist eine Aufteilung in Monatsgehälter und Bonus aus steuerlicher Sicht empfehlenswert. Nach dem Steuerrundschreiben Guo Shui Fa [2005] No. 9 kann jeder Arbeitnehmer einmal im Jahr einen Bonus zu dem Steuersatz versteuern, der sonst auf ein Zwölftel des Betrags anwendbar wäre. Die Vorschrift kann jedoch nur für eine Einmalzahlung pro Jahr in Anspruch genommen werden. Dabei ist es irrelevant, ob es sich um ein „dreizehntes Monatsgehalt“ oder einen leistungsabhängigen Bonus handelt.

Zum anderen unterliegen bestimmte Leistungen an ausländische Arbeitnehmer nicht der chinesischen Einkommensteuer. Die Steuerbegünstigung gilt unabhängig davon, ob eine Entsendung vorliegt oder ob der ausländische Mitarbeiter auf Basis eines lokalen Vertrags direkt in China angestellt ist. Die Steuervergünstigung für Expatriates umfasst – vorbehaltlich der Entscheidung der Steuerbehörde im Einzelfall – folgende Posten:

- Mietzuschüsse in der Höhe, in der sie tatsächlich für Mietzahlungen verwendet werden;
- Verpflegungszuschuss, Transportzuschuss und Wäschegeld, sofern diese durch Steuerquittungen („fapiao“) nachgewiesen werden können;
- Angemessene Reisekosten für Geschäfts- und Heimreisen, sofern die Kosten entsprechend den Anforderungen der Steuerbehörde nachgewiesen werden. Anerkannt werden neben Geschäftsreisen auch zwei private Heimreisen pro Jahr, allerdings nur für den Expatriate selbst, nicht für dessen Familie;
- Steuerfrei sind daneben auch Umzugskosten und angemessene Zuschüsse für Sprachunterricht und zum Schulgeld für Kinder, sofern die Kosten entsprechend den Anforderungen der Steuerbehörde nachgewiesen werden.

Es ist zu erwarten, dass die einkommensteuerrechtliche Ungleichbehandlung von ausländischen und chinesischen Arbeitnehmern mittelfristig aufgehoben wird und damit die genannten Steuervorteile für Expatriates wegfallen.

Guide Auslandsentsendung VR China

China ist eines der wichtigsten Entsendungsländer für deutsche Unternehmen. Doch bei der sozialen Absicherung der Expatriates passieren immer noch gravierende Fehler. Nicht alle deutschen Firmen, die Mitarbeiter nach China entsenden, sind sich darüber im Klaren, welche Folgen ein Verstoß gegen die Sozialversicherungspflicht haben kann: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen ausländischen Mitarbeiter bereits innerhalb von 30 Tagen, nachdem dieser die Arbeitserlaubnis erhalten hat, bei den chinesischen Sozialversicherungsbehörden zu melden. Firmen, die gegen die Anmeldepflicht verstoßen, müssen mit hohen Geldbußen und Nachzahlungen rechnen. Darüber hinaus können neben der Entziehung der Arbeitserlaubnis auch Einreiseverbote drohen. Der Guide „Entsendung in die Volksrepublik China“ von Rechtsanwältin Julia Tänzler-Motzek aus der Kanzlei CMS Hasche Sigle skizziert, wie bei einer Auslandsentsendung nach China richtig vorgegangen wird. Diesen Guide können Sie kostenfrei bestellen: www.wirtschaftsrecht-international.de

Arbeitsrecht in der Türkei

Rechtsanwältin **GÖKCE UZAR SCHÜLLER**, Local Partnerin im Münchner Büro von GvW Graf von Westphalen, vergleicht im folgenden Beitrag das Arbeitsrecht in Deutschland und der Türkei.

Betrachtet man das deutsche Arbeitsrecht im Vergleich zum türkischen Arbeitsrecht, fällt zunächst auf: Die beiden Rechtsordnungen weisen im Wesentlichen große Ähnlichkeiten auf. So werden zum Beispiel sowohl in Deutschland als auch in der Türkei strenge Voraussetzungen an eine wirksame Kündigung gestellt, ein Mindesturlaubsanspruch gewährt und Arbeitszeitregelungen aufgestellt. Beide Rechtsordnungen sind sehr ausgereift. Mit Blick auf die verschiedenen Regelungsbereiche gibt es jedoch Unterschiede in der konkreten Ausgestaltung, auf die im Folgenden hingewiesen wird.

Begründung des Arbeitsverhältnisses

Keine Unterschiede ergeben sich bei der wirksamen Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Ein Arbeitsvertrag liegt also vor, wenn Vertragsgegenstand die Verpflichtung zur Erbringung weisungsabhängiger Arbeitsleistung gegen Entgelt ist. In beiden Fällen besteht auch kein Formzwang, so dass die wirksame Begründung eines Arbeitsverhältnisses formfrei möglich ist. Im deutschen Arbeitsrecht wird allerdings hinsichtlich der wirksamen Befristung eines Arbeitsvertrages die Einhaltung der Schriftform gefordert. Das türkische Recht fordert dies nur bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die mindestens auf ein Jahr geschlossen werden.

Probezeit

In Deutschland wird meist eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart. Dies ist auch die gesetzlich vorgeschriebene Höchstdauer. In der Türkei ist es hingegen üblich, die Probezeit individualvertraglich auf zwei Monate und bei Anwendung eines Tarifvertrages auf bis zu vier Monate zu begrenzen.

Arbeitszeit

Grundsätzlich darf in Deutschland die werktägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers acht Stunden nicht überschreiten, sodass sich eine maximale Wochenarbeitszeit von 48 Stunden ergibt. Ausnahmen sind allerdings in engen Grenzen möglich. Die maximale Arbeitszeit in der Türkei beträgt demgegenüber 45 Stunden pro Woche, wobei auch die maximale jährliche Überstundenanzahl (270 pro Jahr) festgeschrieben ist. Diese werden mit einem Aufschlag von 50 Prozent vergütet.

Urlaub

Wichtige Unterschiede liegen in der Gewährung von Urlaub. In Deutschland ist ein gesetzlicher Mindesturlaub von 24 Werktagen bei einer Sechs-Tage-Woche angeordnet. Demgegenüber hängt in der Türkei der Urlaubsanspruch von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ab. Bei ei-

ner Beschäftigungsdauer ab einem Jahr bis fünf Jahren steht dem Arbeitnehmer ein Urlaubanspruch in Höhe von mindestens 14 Tagen zu. Bei einer über fünf Jahre andauernden Beschäftigung sind dem Arbeitnehmer gesetzlich mindestens 20 Urlaubstage zu gewähren. Erst wenn das Arbeitsverhältnis mehr als fünfzehn Jahre dauert, besteht ein Urlaubsanspruch in Höhe von 26 Urlaubstagen. Es ist – wie in Deutschland – selbstverständlich gestattet, vertraglich oder durch Tarifvertrag die Grenzen der Urlaubstage zu überschreiten.

Mindestlohn

In Deutschland gilt seit dem 01.01.2015 ein branchenunabhängiger gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Einen solchen gesetzlich verankerten Mindestlohn gibt es in der Türkei schon seit vielen Jahren. Er wurde für das zweite Halbjahr 2015 auf 1.273,50 Türkische Lira brutto (rund 400 €) festgesetzt.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitsverhältnisse werden im deutschen wie im türkischen Recht aufgrund einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung, einer Aufhebungsvereinbarung und aufgrund Fristablaufs bei befristeten Verträgen beendet. Außerdem endet das Arbeitsverhältnis natürlich automatisch mit dem Tod.

Die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages, bei der keine Kündigungsfrist einzuhalten ist, kann nach beiden Rechtsordnungen nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ausgesprochen werden. Das türkische Recht zählt beispielhaft als solch einen wichtigen Grund gesundheitliche Einschränkungen, Verstöße gegen Anstand und Moral und die beharrliche Arbeitsverweigerung auf. Nach türkischem Recht ist die außerordentliche Kündigung innerhalb von sechs Tagen nach Kenntniserlangung des Kündigungsgrundes, spätestens jedoch innerhalb eines Jahres auszusprechen.

Beim Ausspruch einer ordentlichen Kündigung ist hingegen jeweils eine Kündigungsfrist einzuhalten. Die gesetzlichen Fristen im türkischen Arbeitsrecht betragen – ähnlich wie im deutschen Arbeitsrecht – bei einer Dauer von

- bis 6 Monate: 2 Wochen
- 6 bis 1,5 Jahre: 4 Wochen
- 1,5 Jahre bis 3 Jahre: 6 Wochen
- ab 3 Jahre: 8 Wochen

Nach türkischem Recht bedarf die ordentliche arbeitgeberseitige Kündigung eines Kündigungsgrundes, wenn 30 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt werden und das Arbeitsverhältnis sechs Monate Bestand hatte. In diesem Fall ist der besondere Kündigungsschutz für Arbeitnehmer einschlägig. Die Kündigung muss dann auf



Dr. Gökce Uzar Schüller

einem verhaltens-, personen- oder betriebsbedingten Grund beruhen. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund aufzählen. Dabei ist zu beachten, dass die auf verhaltens- oder personenbedingte Kündigung nur wirksam ist, wenn der Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung zu den Vorwürfen angehört worden ist.

Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Monats nach Zustellung der Kündigung das Arbeitsgericht anrufen. Bei Unwirksamkeit der Kündigung ist der Arbeitgeber zur Wiederbeschäftigung des Arbeitnehmers oder zur Zahlung von einer vom Gericht zu bestimmenden Entschädigung von mindestens vier und höchstens acht Gehältern verpflichtet.

Abfindung

Zuletzt ist noch zu beachten, dass in der Türkei – anders als in Deutschland – gesetzliche Entschädigungsregelungen für die Kündigung von Arbeitnehmern bestehen, wenn der Arbeitnehmer mindestens ein Jahr Betriebszugehörigkeit aufweist. Diese Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Betriebszugehörigkeitsabfindung entsteht dann bei einer berechtigten und gesetzesmäßigen Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberkündigung.

Dr. Gökce Uzar Schüller ist Avukat und Local Partnerin im Münchner Büro von GvW Graf von Westphalen. Als Verantwortliche des Türkei Desk bei GvW berät sie deutsche Unternehmen zum türkischen Recht hinsichtlich ihres Markteintritts und ihrer Geschäfte in der Türkei sowie türkische Investoren bei ihren internationalen Aktivitäten.

Wenn der Chef plötzlich an der Haustür klingelt

MARKULF BEHRENDT, Rechtsanwalt und Partner der internationalen Sozietät Allen & Overy LLP, beschreibt aus rechtlicher Sicht Grenzen und Möglichkeiten des Home Office.



Markulf Behrendt, Rechtsanwalt bei Allen & Overy LLP

Seit diesem Jahr besteht in den Niederlanden unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch „auf Home Office“. Könnte dieses Modell in Deutschland eine Vorbildfunktion einnehmen?

Markulf Behrendt: Das Home Office – im Juristendeutsch noch immer „Telearbeit“ genannt – ist tatsächlich sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber ein interessantes Modell zur Flexibilisierung der Arbeitsleistung. Allerdings versteht es sich von selbst, dass nicht jedes Unternehmen in der Lage ist, allen Arbeitnehmern die Erbringung ihrer Tätigkeit von Zuhause aus anzubieten. Teilweise verbietet dies bereits das Tätigkeitsprofil von Arbeitnehmern, das eine ständige Präsenz im Unternehmen erfordert, teilweise wäre eine flächendeckende Home-Office-Kultur aber auch aus personalpolitischen Erwägungen zumindest kritisch zu beurteilen. Teamarbeit, Networking zwischen Kollegen, Verbreitung und Leben der Unternehmenskultur sind hier nur einige wichtige Schlagworte. Hinzukommt zumindest in Deutschland, dass auch aus rechtlicher Sicht einige Punkte zu beachten sind, die Arbeitgeber vor einem allzu großzügigen Home-Office-Angebot zurückschrecken lässt.

Einen Anspruch auf Home Office gibt es in Deutschland also nicht?

Behrendt: Ein solcher grundsätzlicher Anspruch existiert in Deutschland bislang nicht. Dies gilt übrigens für beide Parteien: Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer ebenfalls nicht zwingen, seine Arbeitsleistungen von Zuhause aus zu erbringen, da die üblichen Versetzungsklauseln nicht die „Versetzung“ in das Home Office erfassen.

Welche rechtliche Hürden muss der Arbeitgeber in Deutschland denn überwinden, wenn er dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gewähren möchte, von Zuhause aus zu arbeiten?

Behrendt: In Unternehmen mit einem Betriebsrat ist die erste Voraussetzung für eine Home-Office-Richtlinie die ordnungsgemäße Beteiligung desselben. Dieser ist sowohl hinsichtlich der geplanten Änderung von Arbeitsverfahren und -abläufen sowie von Arbeitsplätzen zu unterrichten (§ 90 BetrVG), als auch bei den Änderungen hinsichtlich der individuellen und betriebsüblichen Arbeitszeit, der Einrichtung und Anwendung technischer Kontrollrichtungen durch die Einrichtung eines EDV-Arbeitsplatzes sowie über die Unfallverhütung (§ 87 BetrVG) zu beteiligen. Auch die „Versetzung“ des Arbeitnehmers in das Home Office (also die Umsetzung der Vereinbarung

mit dem Arbeitnehmer) bedarf als sogenannt personelle Einzelmaßnahme nach § 99 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats.

Hierneben gilt es, die Anforderungen beispielsweise an den Datenschutz und die Arbeitsplatzsicherheit zu berücksichtigen oder auch die Einhaltung der täglichen maximalen Arbeitszeit und der gesetzlichen Ruhepausen im Auge zu behalten. Diese Anforderungen können teilweise überraschende Folgen haben: So sollte der Arbeitgeber beispielsweise ein Zugangsrecht zur Wohnung des Arbeitnehmers verlangen, damit er die Einrichtung des Arbeitsplatzes überprüfen kann.

Muss der Arbeitnehmer dann damit rechnen, dass der Chef plötzlich an der Tür klingelt?

Behrendt: Die Einrichtung von Home-Office-Arbeitsplätzen ist vom gegenseitigen Vertrauen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geprägt, sodass diese Situation nur im Ausnahmefall zu erwarten wäre. Ein unbegrenztes und jederzeitiges Zugangsrecht des Arbeitgebers zur Wohnung existiert jedenfalls nicht. Mit dem Arbeitnehmer sollte konkret vereinbart werden, wer den Arbeitnehmer unter welchen Umständen mit was für einer Ankündigungsfrist im Home Office aufsuchen darf.

Kann der Vermieter des Arbeitnehmers die Einrichtung des Home Offices verhindern?

Behrendt: Die Nutzung von Mietwohnungen als Büro entspricht im Regelfall nicht der üblichen Nutzung einer Wohnung, sodass tatsächlich eine Zustimmung des Vermieters notwendig ist. Der Arbeitgeber sollte sich die Zustimmung des Vermieters vom Arbeitnehmer daher zusichern lassen.

Wer trägt die Kosten für das Home Office?

Behrendt: Grundsätzlich der Arbeitgeber. Dies umfasst beispielsweise einen Zuschuss für die Raummiete, Telekommunikationskosten sowie Strom- und Heizkosten.

Was passiert, wenn sich der Arbeitgeber doch eine höhere Präsenz des Arbeitnehmers im Unternehmen wünscht? Kann er den Arbeitnehmer einfach zurückbeordern?

Behrendt: Grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Arbeitsort im Rahmen seines Direktionsrechts verändern, allerdings hat er hierbei auch die Interessen des Arbeitnehmers und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten.

Daher sollte mit dem Arbeitnehmer eine Rückrufregelung vereinbart werden, welche die Anforderungen für die Beendigung des Home Office konkret festlegt. So wird im Regelfall eine Ankündigungsfrist notwendig sein. Wie das LAG Düsseldorf allerdings jüngst feststellte, muss auch eine solche Rückrufregelung ausdrücklich bestimmen, dass ein solcher Rückruf nur nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers erfolgen kann – anderenfalls wäre die Klausel unwirksam. Auch diese Einschränkung führt in der Praxis dazu, dass Arbeitgeber einer allzu weiten Home-Office-Kultur zumeist kritisch gegenüberstehen.

Markulf Behrendt ist Rechtsanwalt und Partner der internationalen Sozietät Allen & Overy LLP und leitet dort das arbeitsrechtliche Dezernat in Hamburg. Er ist insbesondere auf die Planung, Verhandlung und Umsetzung von Restrukturierungsmaßnahmen, die Verhandlung mit Gewerkschaften und Betriebsräten sowie auch die arbeitsrechtliche Prozessführung spezialisiert. Ein weiterer Tätigkeitsschwerpunkt von Herrn Behrendt liegt bei der arbeitsrechtlichen Beratung im Rahmen von nationalen und grenzüberschreitenden M&A-Transaktionen. Neben seiner anwaltlichen Tätigkeit ist Herr Behrendt Dozent an der Hochschule Wismar im Rahmen des Ausbildungsprogramms zum Human Resources Manager.

Neu: Manager-Wissen vor 9

Industrie 4.0, Big Data, demografischer Wandel, Globalisierung: Auf welche Strategien kommt es jetzt an? Wie lassen sich diese Strategien umsetzen? Welche rechtlichen Klippen gilt es zu beachten? Was sollten Unternehmer und Personalmanager zum Beispiel über das Arbeitsrecht in Frankreich oder in China wissen?

Antworten auf diese und ähnliche Fragen gibt der neue Informationsdienst „**Manager-Wissen vor9**“. Der Newsletter ist kostenlos und erscheint jeden Donnerstag kurz vor 9 Uhr.

Melden Sie sich gleich an: www.manager-wissen-vor9.de

MANAGER WISSEN VOR9

DER WISSENSTRANSFER FÜR ENTSCHEIDER

13. August 2015:

Thema der Woche

Personalmanagement im Mittelstand



Ralf Hocke, Geschäftsführer der spring Messe Management GmbH

„Eine gute Datenbasis ist unerlässlich“

Mittelständische Unternehmen haben im Personalmanagement erheblichen Nachholbedarf, gerade auch im Bereich Informationstechnik. Wo die Defizite liegen und worauf es jetzt ankommt, erläutert im Interview Ralf Hocke, Geschäftsführer der spring Messe Management GmbH.

Zum Interview: [Manager-Wissen vor9](#)

Artikel zum Thema

Studie: Was Arbeitgeber attraktiv macht

Eine Studie der Universität St. Gallen befasste sich mit der Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber. Einer der wichtigsten Faktoren, um die Attraktivität zu fördern, ist demnach der Ausbau eines internen Unternehmertums. [absatzwirtschaft](#)

Employer Branding: „Unternehmen sollten ein Gesamtkonzept etablieren“

Fachkräftemangel und Digitalisierung - die moderne Arbeitswelt stellt Unternehmen vor vielfältige Herausforderungen. Erdal Ahlatci, zweiter Geschäftsführer des Berliner Videotechnologie-Anbieters movingimage, beschreibt in einem Beitrag für die Wirtschaftswoche die entscheidenden Faktoren, um im War for Talents langfristig zu bestehen. [Wirtschaftswoche](#)

MANAGER WISSEN VOR9

DER WISSENSTRANSFER FÜR ENTSCHEIDER

17. September 2015:

Thema der Woche



Robert Buchalik, Partner des Beratungsunternehmens Buchalik Brömmekamp

Eine unterschätzte Chance

Nach wie vor wissen in Krisensituationen viele Unternehmen nicht, welche Handlungsmöglichkeiten das Insolvenzrecht mit dem "Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen (ESUG)" bietet. Wo die Chancen und Risiken liegen, beschreibt Robert Buchalik, Partner des Beratungsunternehmens Buchalik Brömmekamp.

Zum Interview: [Manager-Wissen vor9](#)

Artikel zum Thema

Unternehmen tun sich mit dem ESUG schwer

Drei Jahre nach der Insolvenzrechtsreform spielen ESUG-Verfahren kaum eine Rolle bei Unternehmensinsolvenzen. Immer häufiger scheitern die Anträge auf Verfahren in Eigenverwaltung. Vor allem kleine Unternehmen tun sich schwer. [finance-magazin](#)

Sanierungsexperten zufrieden mit dem Insolvenzrecht

Sanierungs- und Insolvenzexperten stellen dem deutschen Insolvenzrecht drei Jahre nach der Reform ein überwiegend gutes Zeugnis aus. Einschätzungen ausländischer Experten fallen hingegen kritischer aus, wie die „Insolvenz-Studie 2015“ der