China: Personalsuche für das bevölkerungsreichste Land der Welt  
„Über Rekruter, die nur vermeintlich aus dem Vollen schöpfen“

Kein anderer Mark stellt Personalabteilungen und deren Rekrutierungsprozesse vor größere Herausforderungen als China. Auch in Indien, Brasilien, Russland oder Deutschland sind Fach- und Führungskräfte schwer zu finden und zu halten. In China aber scheint die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage schier unüberbrückbar zu sein. Das trifft insbesondere Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen. Sie wachsen häufig schneller als der Markt. Konzerne wie Mittelständer stehen gleichermaßen vor der Mission Impossbile, ihren Personalbestand in den nächsten vier bis fünf Jahren zu verdoppeln. Zudem müssen die Personaler ständig für Nachschub sorgen. Die Fluktuation ist hoch. Selbst bei Top Arbeitgebern beträgt die durchschnittliche Verweildauer im Unternehmen selten länger als 2 Jahre.

Alles halb so schlimm? Bei jährlich 20 Mio. chinesischen Hochschulabsolventen sollte man aus dem Vollen schöpfen können. Das Fazit der Personalverantwortlichen liest sich anders: Nur verhältnismäßig wenige Bewerber bringen das nötige Rüstzeug mit. Häufig fehlt es an praktischer Erfahrung, Fachkenntnissen, eigenverantwortlichem Handeln oder Fremdsprachen. Infosys, IT und Consulting-Services, nennt Zahlen: Von 13 Millionen Bewerbern kommen demnach nur 2 Prozent in Frage. Entsprechend aufwendig ist die Auswahl, Weiterbildung, Integration, Personalbindung etc.

Doch damit nicht genug, sehen sich die deutschen Arbeitgeber mit einer Entwicklung konfrontiert, die die Rekrutierung nachhaltig erschwert: Noch vor zwei oder drei Jahren waren sie bei chinesischen Nachwuchsführungskräften erste Wahl. Das ist vorbei. Nach wie vor stehen sie hoch im Kurs doch werden mittlerweile die chinesischen Wettbewerber häufig vorgezogen. Beim Image konnten diese stark zulegen und bieten nach Meinung chinesischer Jobsuchenden bessere Karrieremöglichkeiten. Da hilft auch nicht die Erkenntnis, dass die Tochtergesellschaften bis in die Führungsebene hinein mit chinesischem Personal besetzt werden muss. Mit dem Versenden von Mitarbeitern können die Unternehmen nur partiell Abhilfe schaffen: Sie stehen in der Anzahl nicht zur Verfügung, sie treiben die Kosten hoch, brauchen eine lange Einarbeitungszeit und fehlen zudem im Mutterhaus.

Auf der Suche nach Alternativen haben die Unternehmen die rund 80.000 in Deutschland lebenden Chinesen entdeckt. Davon sind 30.000 an Universitäten immatrikuliert. Doch die Zahl derer, die diesen Arbeitsmarkt systematisch angehen, ist noch übersichtlich, fasst Franz Waizmann von CAMPUS CHINA, Veranstalter der CHINESE TALENT DAYS in Köln und Betreiber des CHINESE TALENT BOARD, seine Erfahrungen zusammen. Doch das dürfte sich ändern. Die jungen Chinesen bringen Fachwissen und Soft Skills mit, die sie für Unternehmen wertvoll machen: Sei es auf den Schnittstellen oder in verantwortlicher Position in China nach einer Einarbeitungsphase im Mutterhaus. Das zeigt auch ein Blick auf die Qualifikationsprofile chinesischer Studenten und Akademiker in der Datenbank von CAMPUS CHINA. Die bevorzugten Fachbereiche sind allen voran Ingenieurwissenschaften mit 30%, Betriebs- und Volkswirtschaft (20%), Informationstechnologie (10%), Finanzwesen (7%) sowie Naturwissenschaften (6%). Dabei spiegelt sich auf dem CHINESE TALENT BOARD auch deren berufliche Interessenlage: Chinesische Bewerber stellen sich flexibel auf: Nahezu alle können sich als künftigen Arbeitsort Deutschland (95%) und China (90%) vorstellen. Und über 20% versprechen sich den internationalen Einsatz im Rahmen ihrer Tätigkeit als Schnittstelle zwischen Heimatland und Sitz ihres Arbeitgebers.

Chinesische Akademiker in Deutschland werden den enormen Personalbedarf in China nicht decken können. Sie sind jedoch bestens qualifiziert, die kulturellen und fachlichen Hürden zu überwinden. CAMPUS CHINA bietet Unternehmen eine geeignete Plattform, unterstützt von Partnern wie DAAD (Deutscher Akademischer Austausch Dienst), VDA (Verband der Automobilindustrie) sowie weiteren Institutionen und Verbänden.

Kontakt: CAMPUS CHINA, [www.campus-china.de](http://www.campus-china.de), dirk.meyer@campus-china.de

Author: Franz Waizmann, Dirk Meyer