

## Generation Y – auf chinesisches

An den bundesdeutschen Hochschulen waren im Wintersemester 2014 laut Statistischen Bundesamt ca. 30500 Studenten chinesischer Herkunft eingeschrieben. China schickt vergleichbar viele Studenten nach Deutschland wie die Türkei und fast doppelt so viele wie das im Ranking drittplatzierte Russland. Dabei bevorzugen die Chinesen Fachrichtungen wie Elektro- und Verfahrenstechnik, Maschinenbau sowie Informatik.

Es verwundert niemandem, dass diese Ressource auch von deutschen Unternehmen stark nachgefragt wird. Der deutsch-chinesische Personaltransfer läuft bereits seit Jahren. Rund 6500 deutsche Unternehmen pflegen enge wirtschaftliche Beziehungen zu China oder betreiben in Asien eine eigene Niederlassung. Entsprechend hoch ist die Nachfrage nach in Deutschland ausgebildeten chinesischen Akademikern und entsprechend gut gestalten sich die Einstiegsmöglichkeiten sowie Offerten.

Wer nun aber glaubt, dass man mit wenig Aufwand, eine bilinguale, minder entlohnte und überproportional fleißige sowie belastbare chinesische akademische Fachkraft bekommen kann, der irrt sich gewaltig. Die chinesischen Bewerber stellen mittlerweile mitunter höhere Ansprüche an ihre zukünftigen Arbeitgeber als ihre deutschen Mitbewerber. Neben klaren Forderungen hinsichtlich einer attraktiven monetären Vergütung, einem klar definiertem Karrierepfad, einer fest umrissenen persönlicher Weiterbildung und Individualförderung, steht die Forderung nach, und dies ist durchaus neu, deutlich mehr Work-Life-Balance.

Deutsche Personalmanager sehen sich im zunehmenden Maße nach Forderungen hinsichtlich einer kürzeren Wochenarbeitszeit konfrontiert. Auch ablehnende Haltungen gegenüber häufigen Überstunden und Wochenendverpflichtungen werden geäußert. Zudem gewinnen belastbare Vorstellungen und Offerten bezüglich der Individualkarriereplanung an Bedeutung. Auch auf die dezidierte Nachfrage „wann werde ich wieder in China sein“, muss eine verlässliche Antwort gegeben werden können. Bei chinesischen Akademikerinnen ist zudem eine dezidierte Antwort auf Chancengleichheit für Frauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu geben.

Chinesische Akademiker stellen zukünftig eine immer wichtig werdende Personalressource bei der Besetzung von Fach- und Führungskräften dar. Schon beim Recrutingsprozess gilt es, diese umworbenen Kandidaten mit ihren sich zum Teil stark ändernden Vorstellungen, Wünschen und Forderungen richtig anzusprechen.