

Chinesische Fachkräfte für deutsche Unternehmen in China

Heinz-Dieter Goedeke

In Deutschland und China gibt es ein gemeinsames Problem: Es fehlen hier wie dort Fachkräfte.

Während es in Deutschland mit dem demographischen Faktor zusammen hängt, ist die Situation in China ein wenig anders. In dem Zusammenhang spielen Faktoren wie nicht genügende Anerkennung der körperlichen Arbeit, geringe Entlohnung etc. eine erhebliche Rolle.

Wie also kann man die jungen Chinesen für eine berufliche Ausbildung gewinnen?

Interessant ist in diesem Zusammenhang für junge Leute vor allen Dingen das Thema Auto.

Daher wird es sicherlich für die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker genügend Interessenten geben. Die Frage ist aber nun die, wie man das Ansehen derjenigen, die eine berufliche Ausbildung und nicht eine Universitätsausbildung genossen haben, steigern und ihnen die Anerkennung verschaffen kann, die sie nötig haben und die sie auch zurecht bekommen sollten. Das wird sicherlich noch ein langer Prozess sein, aber mit jedem kleinen Erfolg wird ein Mosaiksteinchen gelegt, um in diese Richtung zu gehen.

Der Mangel an Fachkräften in Unternehmen in China lässt sich nur beseitigen, wenn genügend Fachkräfte ausgebildet werden und den Unternehmen zur Verfügung stehen. Dieses Problem haben auch viele deutsche Unternehmen in China, allerdings sind die Lösungsansätze manchmal nicht ganz unumstritten.

Was kann man davon halten, wenn Unternehmen den jungen Chinesen eine Schmalspurausbildung nur für die Belange des Unternehmens geben? Natürlich ist damit der Gesichtspunkt

verbunden, dass Chinesen sehr häufig ihren Arbeitsplatz wechseln, und wenn man dann eine Schmalspurausbildung für das Unternehmen durchgeführt hat, so hofft man diese Fachkräfte dauerhaft an sich zu binden. Es soll nicht verkannt werden, dass die Fluktuation der Arbeiter in China ein großes Problem ist. Es darf aber bezweifelt werden, dass man auf diese Art und Weise dieses Problem letztendlich in den Griff bekommen kann. Der ein oder andere mag sich dadurch verpflichtet fühlen, in dem Unternehmen, das ihn ausgebildet hat, zu bleiben. Insgesamt muss dieses Problem allerdings auf andere Art und Weise gelöst werden.

Es darf auf jeden Fall den jungen Auszubildenden nicht eine umfassende, nicht nur fachliche Ausbildung, vorenthalten werden. Dabei ist nicht entscheidend, dass man für eine qualifizierte Ausbildung einen deutschen Gesellenbrief erhält, sondern dass die Inhalte der Ausbildung stimmen. Für die jungen Auszubildenden und ihre Eltern ist die deutsche Ausbildung nur dann interessant, wenn sich dadurch Chancen auf einen guten Job ergeben. Wenn man schon vergleichsweise hohe Gebühren für eine Ausbildung zahlt, dann will man auch die Vorteile sehen. Dabei geht es häufig um die Frage, wie beide Seiten, Auszubildende und Unternehmen, zusammen kommen.

Das Chinesische Zentrum will dabei eine wichtige Rolle spielen, weil durch uns Ausbildung stattfindet und wir Kontakte zu vielen deutschen Firmen haben. Beide Seiten zusammen zu bringen und den deutschen Unternehmen in China die Möglichkeit zu geben, gut ausgebildete junge Chinesen bei sich aufzunehmen, ist eine wichtige Aufgabe, der wir



uns mehr und mehr stellen wollen und müssen.

Zu diesem Zweck haben wir eine Jobbörse eingerichtet, die noch um verschiedene Nuancen erweitert werden soll.

Wir hoffen, schon bald einen Pool an Fachkräften zu haben, den wir den Unternehmen vermitteln können. Was in kleinem Umfang schon begonnen hat, soll in größerem Umfang weitergeführt werden.

Es mögen sich bei uns dann nicht nur die melden, die durch unser Zutun eine gute berufliche Ausbildung genossen haben, sondern auch diejenigen, die auch woanders eine gute Ausbildung erhalten haben und einen Job suchen.



Dr. Heinz-Dieter Goedeke ist Vorstandsvorsitzender des Chinesischen Zentrums Hannover e.V. – www.ChinesischesZentrum.net – Der Abdruck des Artikels geschieht mit freundlicher Genehmigung des Autors.