

Ingenieurexport nach China

Hersteller und Zulieferer suchen Chinesen mit deutscher Ausbildung

GERD SCHOLZ
AUTOMOBILWOCHE, 2.4.2013

MÜNCHEN. Für westliche Automobilhersteller und Zulieferer ist es oft extrem schwierig, offene Stellen in China mit qualifizierten Bewerbern zu besetzen, obwohl die Zahl von Hochschulabsolventen im Land groß ist. „Um einen Mitarbeiter einzustellen, muss man in China zehn mal so viele Kandidaten begutachten wie in Deutschland“, berichtet Dirk Meyer, geschäftsführender Partner des Spezialisten für Personalgewinnung Campus China. Das Problem potenziert sich durch die hohen Wachstumsraten und die starke Fluktuation. So berichten die Personalspezialisten des Beratungsunternehmens Mercer, dass zwei Drittel ihrer Kunden in China 2013 das Personal aufstocken wollen, und zwar durchschnittlich um 20 Prozent. Die Fluktuationsrate liegt im Mittel bei 15 Prozent.

Andererseits verlaufen Einstellungsprozesse in China auch sehr schnell. „Im Durchschnitt vergehen vom Beginn der Suche bis zur Arbeitsaufnahme durch den neuen Mitarbeiter drei Monate“, beschreibt Meyer das hohe Tempo.

Grundsätzlich mangelt es in China nicht an Hochschulabsolventen. Allerdings erfüllen viele davon nicht die Anforderungen westlicher Unternehmen. Meyer beschreibt die Schwächen so: „In der Theorie sind in China ausgebildete Ingenieure oft hervorragend qualifiziert, es mangelt ihnen aber häufig an der Fähigkeit, dieses Wissen in die Praxis zu transferieren, kreative Lösungen zu finden und selbstständig zu entscheiden.“



Recruiting für China: Eine Ausbildung in Deutschland macht junge Chinesen zu gefragten Nachwuchskräften für deutsche Unternehmen.

Das unterstreicht Erik Breslein, General Manager bei Zollner Electronic im chinesischen Taicang: „Je mehr Erfahrung eine Position erfordert, umso schwieriger ist sie zu besetzen. Bewerber mit der Bereitschaft, Führungs- und Entscheidungsverantwortung zu übernehmen, sind kaum zu finden.“ Und Michael Mäder, der den chinesischen Automotive-Bereich des Recruiting-Spezialisten Direct HR leitet, sieht großen Mangel „speziell bei erfahrenen Fach- und Führungskräften im Bereich Forschung und Entwicklung bei Automobilherstellern und Zulieferern sowie im Bereich Vertriebsentwicklung und Aftermarket bei den Herstellern“.

Leo Li, Senior Manager im Personalbereich bei Bosch in China, erläutert in einer Studie von Campus China: „Die größte Herausforderung ist für uns die Rekrutierung von Kandidaten mit technischem Background für Engineering oder Research und Development.“ Für den weltbekanntesten Zulieferer sei die Lage aber noch „vergleichsweise komfortabel. Im-

merhin können wir etwa 70 Prozent unserer offenen Positionen innerhalb von drei Monaten besetzen.“

Aber um die Qualifikationslücke zu schließen, sucht auch Bosch nach Kandidaten mit westlicher Ausbildung. Leo Li formuliert diplomatisch: „Chinesische Kandidaten, die im Ausland studiert haben, spielen eine wichtige Rolle bei Bosch.“ So wird der Zulieferer auch bei den von Campus China zum wiederholten Mal veranstalteten Chinese Talent Days am 3. und 4. Mai in Köln Ausschau halten. Aktuell studieren etwa 26.000 Chinesen in Deutschland. Auch VW und die Joint Ventures Shanghai Volkswagen und FAW-Volkswagen suchen hierzulande auf Recruiting-Veranstaltungen nach chinesischen Fachkräften mit westlicher Hochschulausbildung. Dabei nehmen Unternehmen auch viel Geld in die Hand: „Je nach Qualifikation fordern im Ausland ausgebildete Bewerber 50 bis 80 Prozent höhere Gehälter als Absolventen chinesischer Universitäten“, berichtet Dirk Meyer.