

Pressemitteilung

„Junge Chinesen enttäuscht von deutschen Konzernen“

Soziologe befragt chinesische Nachwuchskräfte zu Karriereplänen in internationalen Unternehmen – 32. Deutscher Orientalistentag präsentiert neue Asien-Forschungen

Münster, 9. September 2013 (exc) Junge chinesische Führungskräfte sind einer Studie zufolge unzufrieden mit den Karrieremöglichkeiten in internationalen Konzernen in ihrem Land. „Die flachen Hierarchien und die geringen Garantien auf Dauerbeschäftigung, mit denen westliche Unternehmen flexibel auf die Anforderungen des globalisierten Marktes reagieren, enttäuschen die Aufstiegserwartungen hochqualifizierter Chinesen“, erläutert der Bielefelder Soziologe Junchen Yan, der Ergebnisse der Studie beim 32. Deutschen Orientalistentag (DOT) im September in Münster vorstellen wird. Wegen der verminderten Hierarchiestufen und Aufstiegsmöglichkeiten hätten die Firmen es schnell mit resignierten Mitarbeitern zu tun. „So erklären sich die zunehmenden Beschwerden multinationaler Konzerne über unmotivierte Mitarbeiter und auch der Imageverlust, den die Unternehmen in China laut Umfragen jüngst erleiden.“

Talentierte chinesische Mitarbeiter erwarten von einer Karriere in westlichen Unternehmen, dass sie kontinuierlich ansteigt und stets höhere Positionen als Beförderungsmöglichkeit vorhanden sind, wie der Forscher sagt. Er hat 30 qualitative Interviews mit chinesischen Nachwuchs- und Führungskräften aus deutschen Unternehmen in China geführt. „Sie wollen nach dem Hochschulabschluss alle zwei bis drei Jahre in der Hierarchie aufsteigen. Grund dafür ist, dass aus dem beruflichen Fortkommen gesellschaftliches Ansehen erwächst – die Betriebshierarchie strahlt auf die Gesellschaft aus.“

Umfragen hatten jüngst ergeben, dass internationale Unternehmen ihr Image als beste Arbeitgeber in China verlieren und Nachwuchskräfte westlichen multinationalen Konzernen ein chinesisches Unternehmen als Arbeitgeber vorziehen würden. Zugleich berichten Medien regelmäßig von Beschwerden westlicher Konzerne über ein geringes Engagement chinesischer Mitarbeiter am Arbeitsplatz.

„Fachkarrieren erbringen nicht genug Ansehen“

Die leitenden Angestellten mit internationaler Erfahrung bilden dem Experten zufolge in der chinesischen Gesellschaft ein eigenes Milieu mit viel Prestige, das es aus ihrer Sicht zu mehr gilt. Die Mitglieder sähen sich als etwas Besonderes an: „Wir stammen alle aus akademischen Familien und haben im Ausland studiert. Wir haben die Welt gesehen und entwickeln garantiert gute Ideen“, sei in den Interviews oft zu hören gewesen, die Yan im Rahmen der „Bielefeld Graduate School for History and Sociology“ geführt hat.

Die Karrierevorstellungen jedoch kollidieren mit der Personalpolitik multinationaler Konzerne, die sie aus der westlichen Welt nach China importieren, wie der Soziologe darlegt. „Die Unternehmen untergraben heute das Aufstiegsbewusstsein einer aufstrebenden Mittelschicht im städtischen China, wenn sie Mitarbeiter nach westlichem Vorbild nur noch beschränkt in Führungspositionen befördern und stattdessen eine ‚neue Karriere‘ für Fachangestellte und Projektmanager im unteren und mittleren Management anbieten. Die Mitarbeiter sollen Zufriedenheit innerhalb ihrer Position finden, auf Basis ihrer Fach- und Projektkompetenz. Das entspricht aber nicht den Vorstellungen chinesischer Nachwuchskräfte.“

Kaum Forschung über chinesische Angestellte

Die Forschung hat die Gruppe der chinesischen Angestellten im Unterschied zu den Wanderarbeitern laut Yan bislang wenig berücksichtigt. Meist setze die Managementliteratur die Mentalität chinesischer Angestellter mit der nationalen Kultur gleich, ohne empirische Grundlage. „Die subjektiven Deutungsmuster der Mitarbeiter dagegen, die auf Berufsbiographie und Lebenskontext gründen, wie die Interviews zeigen, blieben bislang außen vor.“

Die von jungen Chinesen erwünschte Aufstiegskarriere sei in den meisten westlichen Ländern bis in die 1970er Jahre realistisch gewesen, führt Yan aus. Damals seien solche Aufstiege noch durch Dauerbeschäftigung und Massenproduktion möglich gewesen. „Dass heute ein Aufstieg in westlichen Unternehmen nicht mehr garantiert ist oder langsamer und auf Umwegen verläuft, sehen viele junge Chinesen nicht ein, wie die Interviews ergaben. Sie schätzen auch keinen Erfolg, der auf wachsenden fachlichen Fähigkeiten und der Bewältigung immer komplexerer Aufgaben aufbaut. Das bringt in ihrer Wahrnehmung nicht genug gesellschaftliches Ansehen.“

Die Antwort mancher japanischer Konzerne auf diese Befunde sei, Zwischenpositionen wie den „Semimanager“ zwischen der mittleren Ebene und dem Management einzuführen, um Mitarbeiter zu befördern, erläutert der Experte. „Andere ausländische Unternehmen rekrutieren nur noch wenig Absolventen an Eliteuniversitäten und suchen gezielt an Hochschulen zweiten Ranges, damit die Karriereerwartungen künftiger Mitarbeiter nicht schon in den ersten Berufsjahren enttäuscht werden.“

Künftige Personalpolitik verändern

Für die künftige Personalpolitik multinationaler Unternehmen folgt aus den Ergebnissen laut Yan eine offene Kommunikation mit chinesischen Mitarbeitern über ihre Karriereziele. Außerdem sollten die Konzerne die Prinzipien ihrer Karriereförderung stärker erläutern sowie gezielt für ein besseres Image in China arbeiten. „Nur so lässt sich der chinesischen Medienberichterstattung widersprechen, die die enttäuschten Aufstiegserwartungen von Chinesen regelmäßig damit erklärt, dass ihnen die angestrebten Positionen von Expatriates, aus dem westlichen Ausland entsendeten Managern, weggenommen werden. Diese Darlegung verkennt die viel komplexeren

Gründe für die enttäuschten Erwartungen. So bleiben chinesische Mitarbeiter resigniert und unmotiviert im Unternehmen.“

Die Frage, ob chinesische Betriebe heute mehr Aufstiegskarrieren bieten als westliche – wie chinesische Medien dem Forscher zufolge oft berichten –, sei nicht empirisch erforscht. In jedem Fall ist nach Einschätzung von Yan zu beachten, dass nationale Unternehmen nicht nur aufgrund beruflicher Leistungen befördern, sondern auch gesellschaftliche Verbindungen und politisches Engagement eine Rolle spielen. „In Zukunft wird sich erweisen, wie sehr chinesische Angestellte ihre Ideale von beruflichem und sozialem Erfolg als Norm für die gesamte chinesische Gesellschaft durchsetzen werden. In der Wissenschaft ist das umstritten.“

Soziologe Junchen Yan wird erste Ergebnisse aus seinem Dissertationsprojekt auf dem bislang größten Deutschen Orientalistentag (DOT) präsentieren, zu dem im September an der Uni Münster gut 1.000 Orientforscher aus aller Welt erwartet werden. Er stellt das Projekt mit dem Titel „Die Karriere chinesischer Führungskräfte im Transformations- und Globalisierungsprozess“ in der Sektion „Sinologie“ vor. Insgesamt stehen beim DOT gut 900 Vorträge und 80 Panels auf dem Programm. Darin werden sich mehrere hundert Wissenschaftler aus aller Welt mit sprachlichen, historischen und aktuellen Entwicklungen in Ländern Asiens, Afrikas und der arabischen Regionen befassen. (vvm)

Hinweis: Journalisten melden sich zur Berichterstattung im Zentrum für Wissenschaftskommunikation an: 0251/8323376, religionundpolitik@uni-muenster.de

Tagungsteilnehmer finden Anmeldeinfos und Tagungsgebühr unter www.dot2013.de

Bildzeilen: Junchen Yan, Poster des 32. Deutschen Orientalistentages (WWU)

Kontakt:

Viola van Melis
Zentrum für Wissenschaftskommunikation
des Exzellenzclusters „Religion und Politik“
Johannisstraße 1
48143 Münster
Tel.: 0251/83-23376
Fax: 0251/83-23246
religionundpolitik@uni-muenster.de
www.religion-und-politik.de

32. Deutscher Orientalistentag (DOT) an der Universität Münster

Zum bislang größten Deutschen Orientalistentag (DOT) vom 23. bis 27. September 2013 an der Universität Münster werden gut 1.000 Orientforscher aus aller Welt erwartet. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler präsentieren in gut 900 Vorträgen und 80 Panels neue Forschungsergebnisse über Kulturen in Asien, Afrika und in arabischen Regionen. Das Spektrum

reicht von der Grundlagenforschung bis zu Gegenwartsthemen wie den Arabischen Revolutionen, der Politik Irans, islamischen Umweltbewegungen oder Chinesen in multinationalen Unternehmen. Ausrichter ist die Deutsche Morgenländische Gesellschaft (DMG).

Ziel der Konferenz ist der fachliche und interdisziplinäre Austausch erfahrener und junger Orientalisten aus aller Welt. Das Programm ist so umfassend wie bei keinem DOT zuvor. Am stärksten sind die Sektionen Indologie, Islamkunde sowie Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, gefolgt von Sinologie, Iranistik, Turkologie und Arabistik. Das Programm des DOT steht allen Interessierten gegen eine Tagungsgebühr offen. Förderer der Konferenz sind die Uni Münster, der Fachbereich Philologie, der Exzellenzcluster „Religion und Politik“ sowie Münster Marketing.

Unter den Rednern sind hochkarätige Gäste wie der Sinologe Prof. Dr. Wilt Idema und der Osmanist Prof. Dr. Cemal Kafadar aus Harvard, Byzantinist Prof. Dr. Hugh Kennedy aus London, Kunsthistoriker Prof. Dr. Robert Hillenbrand aus Edinburgh, der Freiburger Indologe Prof. Dr. Oskar von Hinüber und die Berliner Islamwissenschaftlerin Prof. Dr. Gudrun Krämer. Sie hält am 23. September den öffentlichen Abendvortrag zum Thema „Spannungsbögen: Islam, Säkularisierung und das säkulare Prinzip“. Geplant ist auch ein Rahmenprogramm mit Konzert und Ausstellung.

Deutsche Morgenländische Gesellschaft (DMG)

Die Deutsche Morgenländische Gesellschaft (DMG) lädt alle drei bis fünf Jahre zum Deutschen Orientalistentag ein. Die Gesellschaft wurde 1845 gegründet und stellt die bedeutendste Vereinigung deutscher Orientalisten dar. Ihre Mitglieder beschäftigen sich mit zahlreichen Sprachen und Kulturen in Asien, Afrika und arabischen Regionen. Zur DMG gehören die Disziplinen Ägyptologie, Altorientalistik, Semitistik, Hebraistik, Arabistik, Islamwissenschaft, Wissenschaft vom Christlichen Orient, Iranistik, Buddhismuskunde, Indologie, Turkologie, Altaistik, Mongolistik, Tibetologie, Sinologie, Japanologie, Südostasienkunde, Afrikanistik und verwandte Gebiete.