

ChinaContact

Das Außenwirtschaftsmagazin

SPEZIAL Automotive: China setzt auf Innovationen

Wachstum 2019: Wirtschaft unter Druck

Gut beraten: Mehr Netto vom Brutto

Reformen unter Xi

Was gut läuft, und was nicht

„New Generation“: Generationen- konflikte und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Chinas Gesellschaft verändert sich. Insbesondere junge Menschen beginnen eigene Ziele zu verfolgen und diese auch gegenüber ihren Eltern durchzusetzen. Was bedeutet das für Unternehmen, die dringend Fachkräfte suchen?



Foto: Gauthier DELECRONIX - 鄭天 / Lizenz: CC BY 2.0 / Quelle: flickr

Der zu beobachtende Wertewandel ist enorm. Alte Werte, die ihren Ursprung zum Teil in den konfuzianischen Lehren haben, werden von neuen abgelöst und dieser Prozess läuft nicht ohne Spannungen zwischen den Generationen ab. Er hat Einfluss auf das Verhältnis zwischen Eltern und Kindern und beeinflusst gleichzeitig auch die Kultur und den Führungsstil in den Unternehmen.

Die von Konfuzius beschriebene Tugend der Kindlichen Pietät (孝, xiào) hat Folgsamkeit und Respekt der Kinder gegenüber Eltern und Ahnen zum Inhalt. In der Praxis führt dies dazu, dass chinesische Eltern das Leben ihrer Kinder in hohem Maße bestimmen. Sie legen nicht nur fest, welche Schule besucht wird, sondern auch Universität und Studienfach, und nehmen selbst noch nach Erreichen der Volljährigkeit der Kinder großen Einfluss auf deren Lebensort, Beruf und Lebensweise. Selbst der Zeitpunkt der Partnerwahl und Eheschließung sowie die Auswahl der Lebenspartner werden von vielen Eltern nicht nur beeinflusst, sondern regelrecht initiiert. Dating-Agenturen und „Heiratsmärkte“, auf denen Eltern ihre Söhne und Töchter anpreisen, sind häufig Gegenstand der Berichterstattung in den Medien.

Doch diese Autorität der Eltern über das Leben der Kinder ist ins Wanken geraten. Das trifft insbesondere auf Studierende zu, die über ein Auslandsstudium mit „westlichen“ Werten wie Freiheit und Selbstbestimmung in Berührung kommen und sich durch ihr Leben im Ausland, ausländische Studienkollegen und Freunde mit diesen Werten und daraus resultierenden Lebensweisen auseinandersetzen. Beispielhaft zeigen das die folgenden zwei Geschichten.

Unvorstellbar: ein Job in einem SOE

James (so sein englischer Vorname) Wu ist 26 Jahre alt und absolviert ein Master-Studium an einer renommierten Universität in Nordrhein-Westfalen. Durch sein Bachelor-Studium, das er an einer der chinesischen Partnerhochschulen der FOM Hochschule für Oekonomie & Management begonnen hatte, kam er 2014 nach Deutschland. In diesem Studiengang werden die Studierenden zunächst an ihrer chinesischen Hochschule vier Semester lang von deutschen Dozenten unterrichtet und kommen anschließend für das fünfte und sechste Semester nach Essen. Sie schreiben ihre Bachelorthesis auf Deutsch und haben nach bestandener Prüfung sowohl den chinesischen als auch den deutschen Abschluss als Bachelor of Arts. James war nicht nur ein leistungsstarker Student mit sehr guten Deutschkenntnissen, er interessierte sich auch früh für ein Praktikum während der Studienzeit in Deutschland. Zudem war für ihn sehr schnell klar, dass er für sein Masterstudium in jedem Fall in Deutschland bleiben wollte. Seine Eltern unterstützten diesen Wunsch.

James ist ein Einzelkind, beide Elternteile haben gut bezahlte Jobs in der Industrie in James‘ Heimatstadt. Im Masterstudium musste James sich unter erhöhten Leistungsanforderungen behaupten und lernte fleißig. In den häufigen Telefonaten mit der Mutter klang immer mehr die Frage nach der Rückkehr nach China an. Besonders drängend wurde dieser Wunsch in den vergangenen Monaten. James‘ Mutter geht in Kürze in den Ruhestand und wollte ihren Sohn vorher noch gern über ihr „Guanxi“ in ihrer Firma unterbringen. Doch James hat andere Pläne und vor einigen Wochen hat er sich nach vielen Diskussionen bei seinen Eltern durchgesetzt: Er

wird auch nach seinem Masterabschluss im Frühsommer 2019 in Deutschland bleiben und sich hier eine Stelle suchen.

Diese Auseinandersetzung ist ihm mit Sicherheit nicht leicht gefallen, aber der Wunsch nach Verwirklichung seiner Ziele ist bei ihm stärker ausgeprägt als der Gehorsam den Eltern gegenüber. Bezogen auf die Arbeitswelt bedeutet dies, dass es für ihn gar nicht mehr in Frage kommt, so wie seine Mutter in einem chinesischen Staatsunternehmen zu arbeiten. Nach Praktika an einer deutschen Hochschule, bei einem deutschen Großkonzern in Shanghai und einem Berliner Start-up wäre dies undenkbar für James. Er liebt die offene Unternehmenskultur und die agile Arbeitsweise, die er kennengelernt hat. Dies alles aufzugeben für ein Leben in seiner Heimatstadt, für einen Job bei einem State Owned Enterprise? Unvorstellbar für ihn.

Zerreißprobe: Eigene Wünsche und familiäre Erwartungen

Die zweite Geschichte handelt von Sheila. Sie ist gerade 24 geworden. 2017 kehrte sie nach einem vierjährigen Germanistik-Studium in Nordrhein-Westfalen nach China zurück. Die Zeit in Deutschland hat sie sehr genossen, folgte aber dem Wunsch ihrer Eltern, die ihr einziges Kind gern bei sich in der Nähe haben wollten. Sheila fand einen interessanten Job an einer Hochschule in ihrer Heimatstadt. Dort konnte sie Deutsch unterrichten und ihre erworbenen Kenntnisse gut einsetzen. Leider war die Stelle nicht gut bezahlt und so kündigte sie auf

Was können Unternehmen und insbesondere Führungskräfte in China für den Umgang mit dieser jüngeren Generation lernen?

- Neben Gehalt und Statussymbolen werden zunehmend der Sinn der Aufgabe und das Klima beziehungsweise die Unternehmenskultur für junge Mitarbeiter wichtig, die daran festmachen, ob sie im Unternehmen bleiben oder nicht.
- Auslandsaufenthalte, Schulungen oder eigene Projekte sind gute Möglichkeiten der Bindung an das Unternehmen. Dahinter stehen Wertschätzung und Anerkennung für den Mitarbeiter sowie Möglichkeiten, sich langfristig weiterzuentwickeln.
- Die Führungskraft sollte sich neben der Performance auch für das Privatleben der Menschen interessieren. In China ist der Vorgesetzte nicht nur der Chef, sondern auch ein Vorbild. Man möchte auch Privates über ihn wissen und erwartet im Gegenzug, dass er sich für Familie und wichtige Ereignisse im privaten Bereich interessiert.
- Junge Menschen, die bereits in westlichen Firmen gearbeitet oder im Ausland gelebt haben, erwarten zunehmend einen partnerschaftlichen Führungsstil und Freiheitsgrade bei der Arbeit.

Anraten der Eltern bereits nach einem halben Jahr. Die Eltern waren nicht nur der Meinung, dass ihre Tochter mehr verdienen müsste. Sie fanden auch, dass mit 23 Jahren die Zeit reif sei für einen Ehemann. Beide Zielsetzungen führten dazu, dass Sheila nach Shanghai umzog und dort einen Job in der Verwaltung annahm. Die Arbeit füllte sie nicht wirklich aus, war aber ordentlich bezahlt und bot die Möglichkeit, ein eigenständiges Leben in der Metropole zu führen. Seitdem ist mehr als ein Jahr vergangen.

Im Gespräch mit der jungen Frau wird deutlich, wie hin- und hergerissen sie war im Konflikt, die Erwartungen ihrer Eltern zu erfüllen und ihren eigenen Wunsch nach Unabhängigkeit und Freiheit von gesellschaftlichen Konventionen zu verfolgen. Einen Ehemann habe sie noch nicht gefunden und strebe es auch nicht mit aller Macht an. Sie hatte mehrere, zum Teil auch längere Beziehungen, doch am Ende war meist sie es, die Schluss machte, weil nicht alles stimmte: die Gemeinsamkeiten, die Vorlieben, die Emotionen. Ihr Traumjob wäre etwas zwischen Kindergarten und Sprachschule, weit weg von der jetzigen Tätigkeit. Diese hat sie vor Kurzem gekündigt – sie will zurück in ihre Heimatstadt, ihr weiterer beruflicher Weg ist noch offen.

Fazit

Sowohl bei James als auch bei Sheila ist der innere Konflikt zwischen den „alten“ Werten und dem neuen Selbstbewusstsein gut zu spüren. Beeindruckend ist, wie diese jungen Men-

schen mit sich kämpfen und wie offen und reflektiert sie über ihr Dilemma sprechen. Wie es bei ihnen weitergeht, ist noch nicht entschieden, auch wenn ihr beruflicher Weg schon ein Stück weit vorgezeichnet ist.

So wird James vermutlich – auch wenn er in einigen Jahren nach China zurückkehrt – bei einem westlichen Unternehmen arbeiten. Er wird dieselbe offene Unternehmenskultur und den partnerschaftlichen Führungsstil, den er in Deutschland kennengelernt hat, auch von seinem künftigen Arbeitgeber erwarten. Mit Partnersuche und Heirat wird er sich Zeit lassen, seine Eltern werden wohl noch etwas auf Enkel warten müssen. Sheila wird vielleicht in einigen Jahren wieder in Deutschland arbeiten. Oder einen deutschen Kindergarten in einer chinesischen Großstadt leiten, wer weiß?

Brigitte Ott-Göbel

ist Diplom-Betriebswirtin, Beraterin, Trainerin, systemischer Coach und Lehrbeauftragte an der privaten FOM-Hochschule in Deutschland und China.
www.ott-goebel-consulting.com



Foto: Gauthier DELECROIX - 鄭天 / Lizenz: CC BY 2.0 / Quelle: flickr

Impressum

Herausgeber und Geschäftsführender Gesellschafter:
Ulf Schneider (v.i.S.d.P.)

Chefredakteur: Patrick Bessler
Redaktion: Petra Reichardt, Zhang Xiaodong

Art Director: Jonas Grossmann
Grafik: Jonas Grossmann, Luise Rombach
Illustrationen & Infografiken: Luise Rombach

OWC Verlag für Außenwirtschaft GmbH
Ritterstraße 2 B, 10969 Berlin
Telefon: +49 30 615089-0 / Fax: +49 30 615089-29
E-Mail: info@owc.de

Anzeigen: OWC Verlag für Außenwirtschaft GmbH
Ritterstraße 2 B, 10969 Berlin
Telefon: +49 30 615089-0 / Fax: +49 30 615089-29
E-Mail: anzeigen@owc.de

Anzeigenverkauf: Norbert Mayer, Patricia Robel

Abonnement: Jahresabonnement 120 €, Inland: zzgl. 7% MwSt.
EU-Ausland: zzgl. 28 € Porto / NON-EU: zzgl. 48 € Porto
Einzelheft: 25 €

Leserservice: Telefon +49 6123 9238257 / Fax: +49 6123 9238244
E-Mail: leserservice-owc@vuservice.de

Gerichtsstand: Berlin, Amtsgericht Charlottenburg,
HRB 170362 B / ISSN 1869-3539

Druck: Bösmann Medien und Druck GmbH & Co. KG,
32758 Detmold

Titelfoto und Seite 10/11: iStock © sivarock

Auflage und Verbreitung IVW-geprüft



Redaktionsschluss: 23. Januar 2019

ChinaContact-Beiträge können online unter www.owc.de recherchiert werden. Alle Rechte vorbehalten. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass hinsichtlich der Inhalte Urheberschutz besteht. Alle Informationen werden mit journalistischer Sorgfalt erarbeitet, für Verzögerungen, Irrtümer oder Unterlassungen wird jedoch keine Haftung übernommen. Für die Übernahme von Artikeln in Ihren elektronischen Pressepiegel erhalten Sie die erforderlichen Rechte unter www.presse-monitor.de