

Rezension: Claude-Hélène Mayer, Christian Boness, Alexander Thomas 2004: Beruflich in Südafrika: Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte

Eckardt, Michael

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GIGA German Institute of Global and Area Studies

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Eckardt, . M. (2005). Rezension: Claude-Hélène Mayer, Christian Boness, Alexander Thomas 2004: Beruflich in Südafrika: Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte. [Rezension des Buches *Beruflich in Südafrika: Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte*, von C.-H. Mayer, C. Boness, & A. Thomas]. *Afrika Spectrum*, 40(2), 351-352. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-106027>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Rezensionen

Claude-Hélène Mayer, Christian Boness, Alexander Thomas 2004: Beruflich in Südafrika. Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 154 S., ISBN 3-525-49057-7.

In der von Alexander Thomas, Professor für Sozial- und Organisationspsychologie an der Universität Regensburg, herausgegebenen Reihe Handlungskompetenz im Ausland liegt mit *Beruflich in Südafrika* ein praktischer Wegweiser für Geschäftsbeziehungen mit Südafrika vor, der sowohl für das Management von (zukünftig) in Südafrika tätigen deutschen Unternehmen, als auch für zu entsendende Mitarbeiter eine Hilfestellung zur erfolgreichen Verwirklichung der gestellten Aufgaben in Afrika bieten soll.

Nach einem knappen Abriss von Politik und Gesellschaft in Geschichte und Gegenwart Südafrikas wird dessen wirtschaftliche Lage in einem Überblick dargestellt, sowie auf Chancen und Risiken von Aktivitäten deutscher Unternehmen vor Ort hingewiesen. Danach wird kompakt in zehn Themenbereichen unternehmensrelevanten Problemen nachgegangen.

In alle Problemfelder, wie Kontaktaufnahme und Kommunikation, Personaleinstellungen, Entscheidungsträger, Personalmanagement, Kooperationspartner, Kapitalbildung, Soziale Hierarchien, Betriebliches Eigentum, Zeit sowie Religion wird an Hand konkreter Beispiele eingeführt und der kulturelle Hintergrund von Konfliktenstehung und dessen Lösung dargelegt. Als besonders praktisch erweisen sich dabei die dreiteilig ausgearbeiteten Deutungsvorschläge, die, um eine Bewertungsskala mit den Stufen *sehr zutreffend*, *eher zutreffend*, *eher nicht zutreffend* und *nicht zutreffend* ergänzt, ein hilfreiches Werkzeug zur Einschätzung des Erklärungswertes der unterbreiteten Deutungen bereitstellen. Dabei wird der Leser aufgefordert, die eigene Einstufung der Antwortalternative zu begründen, niederzuschreiben und jene mit den nachfolgenden Erläuterungen zu vergleichen. Die geschilderten Beispiele entsprechen sowohl den Problemstellungen auf Managementebene, als auch im täglichen Leben (z.B. Anstellung und Bezahlung von Handwerkern). In Exkursen wird zum Thema Religiosität auf besondere Verhaltensweisen gegenüber Südafrikanern jüdischer bzw. muslimischer Konfession hingewiesen. Abgerundet werden die Fallbeispiele durch Hinweise zur Sicherheitslage in Südafrika, die ausländische Unternehmen mit der Realität jenseits der Imagebroschüren von Regierung und Gebietskörperschaften konfrontiert.

Auch wenn der vorliegende Band als praktischer Einstieg in Geschäftsbeziehungen mit Südafrika gedacht ist, daher nicht für jede Thematik die Tiefgründigkeit von Einzeluntersuchungen aufweisen muss, würde man sich an der ein oder anderen Stelle ein höheres Maß an Hintergrundinformationen wünschen. In der

Einleitung zum Beispiel wäre dem mit einigen zusätzlichen Literaturverweisen zur Geschichte Südafrikas gedient gewesen. Dass der Hinweis auf die Herkunft der Afrikaans Strophe der aktuellen Nationalhymne weder Titel noch Autor korrekt wiedergibt (*Die Stem* von C.J. Langehove), ist hoffentlich nicht der Unkenntnis der Autoren geschuldet. Schwerer wiegt allerdings die Oberflächlichkeit bei der Darstellung der Sicherheitslage. Die unverständliche Platzierung dieses Abschnittes am Ende des ansonsten fachkundigen Ratgebers könnte bei investitionsbereiten Unternehmern den Eindruck entstehen lassen, dass dieses Problem die eigenen Mitarbeiter nur am Rande betreffen würde. Das bei Zahlen zur Kriminalitätsrate auf Veröffentlichungen aus dem Jahre 1997 zurückgegriffen werden musste, deutet bereits auf den Umstand hin, dass die Regierung seit Jahren davon absieht, die entsprechenden Statistiken vollständig und im relevanten Kontext offen zu legen. Die präsentierten Daten der Kriminalitätsrate geben allerdings in einer durch kulturelle und sozioökonomische Unterschiede extrem fragmentierten Gesellschaft wie der südafrikanischen solange kein adäquates Bild der persönlichen Sicherheitslage wieder, wie lokale, regionale und wiederum sozioökonomische Kriterien außer Acht gelassen werden.

Die Erläuterungen zum Verständnis von auch im Geschäftsleben wirksamen Kulturstandards der Bantu-Bevölkerung wie *Ubuntu* (Wertekonzept und Zusammengehörigkeitsverständnis) und *Indaba* (Verständigungsstrategie) umreißen sinnvoll die Ausführungen der Autoren anderen Ortes zur genannten Thematik (1), sollten jedoch stärker die schwindende Bedeutung dieser Konzepte in global agierenden südafrikanischen Unternehmen erwähnen. Am Beispiel der Funktionshemmnisse durch den *Ubuntu*-Kollektivismus (der übrigens bestens mit den real-sozialistischen Rudimenten der ANC-Ideologie harmoniert) bei Stellenbesetzungen innerhalb des öffentlichen Sektors, der seit etwa zehn Jahren einen Elitenaustausch zu Gunsten der historisch benachteiligten Bevölkerungsschichten erlebt, wäre demonstrierbar, dass sich eine leistungsfähige Verwaltung besser funktional-egalitär organisieren ließe bzw. dass auftretende Transformationsprobleme nicht durch politisches Marketing (*African Renaissance* etc.) zu lösen sind.

Die Frage am Ende des Buches, warum Manager trotz der hohen Risiken *Joint Ventures* abschließen und Führungskräfte dort arbeiten wollen, damit zu beantworten, dass Südafrika nach wie vor als Nation im hoffnungsvollen Kampf um Frieden, Gleichheit und Gerechtigkeit gilt, mutet einigermaßen naiv an. Internationale Unternehmen werden von Südafrikas sehr gut ausgebauter Infrastruktur, dem Zugang zu einem Millionenmarkt, niedrigen Steuersätzen, Rechtssicherheit, Währungsstabilität, dem wettbewerbsfähigen Lohnniveau gut ausgebildeter Fachkräfte und der gefestigten politischen Lage angezogen.

Die vermeidbaren Risiken eines Engagements vor Ort umreißt Beruflich in Südafrika durchaus hinreichend, die für europäische Verhältnisse kaum vorstellbare Kriminalität und das nicht zuletzt im kulturellen Kontext zu betrachtende AIDS-Problem und dessen Folgen für die Wirtschaft Südafrikas hätten hingegen eine eingehendere Betrachtung verdient.

Literatur:

(1) Mayer, C.-H./Boness, C. (2003): Südafrikanische Kulturstandards. Handlungsrelevantes Wissen für Fach- und Führungskräfte, in: Afrika-Spectrum 38(2003)2, 173-195.

(Michael Eckardt)

Michael Eckardt ist Diplom-Kulturwissenschaftler und forscht am Departement Joernalistiek der Universiteit van Stellenbosch. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Kultur-, Medien- und Kommunikationsgeschichte des südlichen Afrika. Das Thema seines Dissertationsprojektes lautet Zur Rezeption von Spielfilmen der Weimarer Republik in Südafrika 1928-1933 .