

BEWERBUNGSHELFER

Muss ich sagen, was ich verdienen will?

SZ-Leser Georg S. fragt:
Ich habe gerade meine erste Bewerbung geschrieben und mich im Anschreiben darum gedrückt, ein Einstiegsgehalt zu nennen, obwohl in der Stellenausschreibung darum gebeten wurde. Ich befinde mich noch im Master-Studium eines geisteswissenschaftlichen Faches und werde im kommenden Semester fertig. Ist es in einem meinem Fall notwendig, eine Gehaltsvorstellung zu nennen? Was soll ich schreiben?

Vincent Zeylmans antwortet:
Lieber Herr S., meist liegen mehrere Bewerbungen auf dem Schreibtisch eines Personalverantwortlichen. Wenn nur eine von ihnen den exakten Anforderungen entspricht, also auch eine Gehaltsvorstellung enthält, wird er sie bei gleicher Qualifikation bevorzugen. Es lohnt sich also, die Frage nach dem Einstiegsgehalt zu beantworten. Sie müssen sich dabei nicht auf einen bestimmten Betrag festlegen, sondern können eine Bandbreite angeben. Das bedeutet nicht zwingend, dass der Chef sie nun auf die niedrigste Angabe festnageln wird.

Nach dem Vorstellungsgespräch haben Sie ein besseres Bild von Ihrer möglichen künftigen Tätigkeit. Projekt- oder Teamverantwortung, hohe Reisetätigkeit, unvergütete Überstunden oder einfach eine besonders anspruchsvolle Tätigkeit – es kann durchaus gute Gründe geben, weshalb Sie dann mit der niedrigsten Gehaltsangabe nicht zufrieden wären. Der Arbeitgeber hat Sie nun persönlich kennengelernt, im besten Fall stimmt die Chemie. Sie müssen wissen: Gehälter werden häufig nicht nur rational verhandelt. Sympathie kann die Grenzen auflockern.

Nun gibt es für den Berufseinstieg als Akademiker durchaus Richtlinien. Die meisten Wirtschaftsunternehmen zahlen ein Anfangsjahresgehalt zwischen 40 000 oder 50 000 Euro. Viele Bewerber wollen wissen, wie es im Unternehmen weitergeht. Manchmal ist ein Arbeitgeberwechsel die einzige Möglichkeit, monetär aufzusteigen. Andere Unternehmen zeigen ausdrücklich „Karrierpfade“ auf, da sie wertvolle Mitarbeiter nicht verlieren möchten. Wieder andere Firmen sind an Tarife gebunden



Vincent Zeylmans war jahrelang Abteilungsleiter in internationalen Konzernen und kennt deren Rekrutierungspraktiken aus der Praxis. Er lebt als Führungskräftecoach und Managementtrainer in Emmerich am Rhein. FOTO: PRIVAT

und bieten somit Transparenz über die Entwicklungsmöglichkeiten. Auskünfte über die Gepflogenheiten in Unternehmen geben auch Arbeitgeber-Bewertungsportale und soziale Netzwerke. Hilfestellungen bieten außerdem viele Karriereportale im Internet. Der Google-Eintrag „Gehaltsvergleich“ liefert einige Hunderttausend Treffer. Mit großer Regelmäßigkeit widmen führende Zeitschriften dem Thema eine Titelstory und legen dazu gar Sonderaufgaben auf.

Sie sollten allerdings bedenken: Das Gehalt muss nicht immer monetär zum Tragen kommen. Es gibt Verhandlungsspielräume, die manchmal beiden Seiten Vorteile bieten. Das kann der Firmenwagen sein, die Direktversicherung oder eine Altersvorsorge. Smartphone und Laptop sind häufig eine Selbstverständlichkeit. Ein Homeoffice ist für manche attraktiv. Und bei gewissen Positionen lassen sich auch erfolgsabhängige Gehaltsbestandteile verhandeln.

Haben Sie auch eine Frage zu Bewerbung, Berufswahl, Etikette, Arbeitsrecht, Karriereplanung oder Führungsstil? Schreiben Sie ein paar Zeilen an coaching@sueddeutsche.de. Unsere sechs Experten beantworten ausgewählte Fragen im Wechsel. Ihr Brief wird selbstverständlich anonymisiert.

Arbeitslosengeld wird zur Ausnahme

Immer mehr Menschen landen bei Arbeitslosigkeit direkt bei Harz IV. Mehr als zwei Drittel aller Menschen ohne Arbeit waren in Deutschland im Dezember 2013 auf Hartz IV angewiesen, nur noch jeder Dritte erhält das reguläre Arbeitslosengeld I, wie eine Studie der Universität Duisburg-Essen ergab. Vor allem in Städten mit hoher Arbeitslosigkeit habe die Arbeitslosenversicherung drastisch an Bedeutung verloren. Seit 2005 ist laut Studie der Hartz-IV-Anteil bundesweit von 57 auf jetzt 67 Prozent gestiegen. Die Arbeitslosenversicherung begrenze sich auf einen besser gestellten, aber immer kleiner werdenden Kreis von Menschen, die die Anwartschaftszeit und Rahmenfrist erfüllen und die ihre Arbeitslosigkeit zügig beenden, erklärte der Soziologe Gerhard Bäcker. „Über das Arbeitslosengeld abgesichert zu sein, ist damit eher zur Ausnahme geworden, obwohl es eine Versicherungsleistung ist, für die man Beiträge gezahlt hat.“ EPD

©/Digital: Alle Rechte vorbehalten – Süddeutsche Zeitung GmbH, München
Jegliche Veröffentlichung und nicht-private Nutzung exklusiv über www.sz-content.de



Nach 30 Jahren wieder Student: Der IT-Experte Axel Schönke besucht den „Campus der Generationen“ an der Universität Potsdam.

FOTO: DPA

Das Generationen-Projekt

Akademiker haben die besten Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Doch für Ältere gilt das nicht unbedingt. Fachkräfte über 50 finden oft keinen Job mehr. Ein Projekt an der Universität Potsdam soll ihnen helfen

Axel Schönke fällt auf, wenn er im Hörsaal sitzt. Sein sauber gestutzter Bart und das kurze Haar sind leicht angegraut. Sein Studienabschluss in technischer Kybernetik und Automatisierungstechnik liegt länger zurück als die Geburt der Studenten, mit denen er gemeinsam der Vorlesung „Einführung in das Marketing“ lauscht. Der 59-Jährige nimmt am „Campus der Generationen plus“ teil – weil er einen Job sucht.

Das Projekt richtet sich an arbeitslose Akademiker über 50 und dauert ein Semester. Es besteht aus Workshops, in denen es um Bewerbung, Unternehmensgründung oder Managementtechniken geht, einer Vorlesung und einem Projekt zusammen mit Studenten und einem Unternehmen. Die Projektaufgaben werden von Brandenburg Betrieben formuliert. Das Ziel: die Teilnehmer wieder in Arbeit zu bringen.

1981 machte Axel Schönke seinen Abschluss an der Universität Rostock. Danach entwickelte er lange Zeit die Datenverarbeitung von Möbelhändlern. Nach dem Zusammenbruch der DDR organisierte er für die Deutsche Bank den technischen Aufbau der Filialen in Brandenburg. „Das war eine richtige Pionierzeit“, schwärmt er. Als sich die Anfangseuphorie gelegt hatte, wurden viele Filialen geschlossen oder zusammengelegt. Es folgten ein längeres Hin und Her und die Auslagerung der Technikabteilung. 2007 landet IT-Experte Schönke schließlich bei einer Siemens-Tochter. „Irgendwann begannen dann in dieser Firma auch die Schwierigkeiten“,

sagt er. „Man stellte fest, dass unsere Arbeit weggebrochen war.“ 2010 nahm Schönke deshalb das Angebot an, in eine Transferegesellschaft zu wechseln. Er machte Coachings mit, verbesserte sein Englisch und fing an, sich zu bewerben.

Heute – nach drei Jahren – stellt er fest: „Je älter ich werde, desto weniger Einladungen zu Vorstellungsgesprächen kommen.“ Die These, die Industrie brauche ältere Arbeitnehmer, spiegelte sich in seinem Leben nicht wider. Dass er nun am „Campus der Generationen“ teilnehmen kann, gefällt Schönke.

Das Besondere an dem Projekt: Betriebe aus der Region stellen die Aufgaben

Mit seinem Hintergrund passt er auf den ersten Blick ganz gut in das Unternehmen, bei dem die Projektaufgabe angesiedelt ist, die er gemeinsam mit seinen Kommilitonen bearbeitet. Skai Mobile Solutions aus Potsdam entwickelt Lösungen für mobile Datenerfassung, zum Beispiel mit digitalen Stiften, Barcodes oder kleinen Funkchips (RFID). „Wir machen bereits zum dritten Mal beim Campus mit“, sagt Geschäftsführer Jürgen Busacker. Einmal hat er schon eine Teilnehmerin eingestellt, allerdings eine Studentin. Dennoch sagt er: „Das Alter ist für mich nicht so interessant.“ Es gehe um die Fähigkeiten.

Schönke, eine Biologin und zwei Studentinnen sollen als Projektaufgabe den Inter-

netauftritt der Firma neu konzipieren. Zwei Tage nach der Marketing-Vorlesung trifft sich das Team mit Busacker. In einem kleinen Sitzungsraum am Firmenstandort in einem Potsdamer Gründerzentrum präsentieren sie zwei Varianten. Busacker hört sich alles an, nickt, schüttelt den Kopf, lobt, macht Anmerkungen. Busacker hofft auf weiteres Wachstum seiner Firma, dann könnte er weitere Mitarbeiter einstellen.

Vielleicht auch Axel Schönke? Es wäre ein neuerlicher Wandel in seinem Berufsleben. Als Schönke studierte, steckte die Mikroelektronik noch in den Anfängen. Dann kam die Wende. Der rasche technische Fortschritt änderte das Arbeitsfeld von IT-Spezialisten zuletzt quasi alle paar Jahre grundlegend. Den Ansatz von Skai Mobile Solutions findet Schönke trotzdem spannend. Und sollte nicht der überaltert prophetische Fachkräftemangel Experten wie ihm in die Hände spielen?

Der brandenburgische Arbeitsminister Günter Baaske nannte arbeitslose Akademiker über 50 im vergangenen Sommer „eine wichtige Fachkräftereserve, die bislang zu wenig genutzt wird“. Sein Haus fördert den „Campus der Generationen“ mit 285 000 Euro aus europäischen Fördertöpfen. „Diese Frauen und Männer wollen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen, haben jedoch gegenüber Jüngeren häufig das Nachsehen“, sagte der SPD-Politiker.

In früheren Durchgängen des „Campus der Generationen“ hatte gut jeder zweite Teilnehmer 100 Tage nach Projektende wieder Arbeit. Insgesamt gelten Akademi-

ker nicht gerade als Sorgenkinder des Arbeitsmarktes: Die Arbeitslosenquote in ihrer Gruppe liegt deutlich unter dem Durchschnitt. Allerdings weist das Ministerium darauf hin, dass gerade Ältere vom positiven Trend zuletzt weniger profitieren – daher die Investition in das Projekt.

Ältere Akademiker kennen ihr Potenzial oft nicht und blockieren sich selbst

Nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit blockiert sich manch Älterer selbst, weil er der jüngeren Generation Platz machen wolle. Umgekehrt existieren in den Köpfen von Personalern noch viele Vorurteile über ältere Arbeitnehmer: Sie leisteten weniger, seien nicht so mobil und wollten zu viel Geld.

Kerstin Grothe-Benkenstein hält das alles für „haltlose Vorurteile“. Sie ist die Projektleiterin des „Campus der Generationen“. Manche Teilnehmer müssten ihre Potenziale aber erst erkennen, sagt sie. Viele wüssten gar nicht, welche Qualifikationen sie neben dem formellen Wissen im Laufe ihres Lebens erworben hätten. Auch viele Akademiker würden sich daher stets auf die gleichen Stellenausschreibungen bewerben, sagt die Projektleiterin. „So mancher läuft damit immer wieder gegen die gleiche Wand.“ Beim „Campus der Generationen“ gehe es darum, diese Wand zu überwinden und den Weg um die Mauer herum zu zeigen. ALEXANDER RIEDEL/DPA

Zu groß, zu bunt, zu chaotisch

Die Bewerbung per E-Mail ist praktisch und zeitsparend - vorausgesetzt, man kennt die wichtigsten Regeln

Statt per Post verschicken viele Bewerber ihre Unterlagen inzwischen elektronisch. Das spart Zeit und ist billiger. Doch die Bewerbung per E-Mail hat ihre Tücken. Hier sind die am weitesten verbreiteten Fehler – und wie Bewerber sie umgehen:

Zu groß: Das Foto, die Zeugnisse, die Referenzen, manchmal auch noch Arbeitsproben – bei einer Bewerbung kommt einiges an Daten zusammen. „Trotzdem darf der Anhang der E-Mail nicht größer als zwei MB sein“, sagt Jürgen Hesse, Ratgeberautor und Bewerbungsscoach in Berlin. Sonst ist das Postfach des Empfängers schnell verstopft. Hilfreich ist, mehrere Dokumente in einem PDF-Dokument zusammenzufassen und zu komprimieren, etwa als ZIP-Datei.

Zu bunt: Verschnörkelte Schriften, schillernde Farben und das Porträtfoto als Bildhintergrund: Das Grafikprogramm des Computers ermöglicht so einiges. Auf diese Spielereien sollten Bewerber bei der Gestaltung der Unterlagen jedoch verzichten, rät Hesse. Das wirkt sonst schnell unseriös. Also besser den Hintergrund weiß lassen und als Schriftfarbe Schwarz wählen. Als Schriftart eignen sich klassische Fonts wie Times Roman oder Arial.

Zu chaotisch: „Bitte finden Sie im Anhang...!“ Und dann folgt ein halbes Dutzend Dokumente, die vom Lebenslauf bis zum Zeugnis einzeln angehängt sind. „Das geht gar nicht“, sagt Hesse. Es sei zu unübersichtlich. Die Unterlagen sollten stattdessen immer zu einem oder maximal zwei Anhängen in einer Datei zusammengefasst werden.



Die teure Mappe kann man sich sparen. Doch auch bei der E-Mail-Bewerbung gelten bestimmte Stilvorschriften.

FOTO: DPA

Zu lang: Kurz, knapp und präzise – daran sollten sich Bewerber auch bei elektronischen Bewerbungen halten. Wer etwa das Anschreiben in das E-Mail-Fenster kopiert, fasst sich am besten kurz. „Ein Anschreiben über eine Seite liest online kein Mensch“, erklärt Hesse. Besser sei meist, das Anschreiben im Anhang mitzuschicken. Viele Personalierer ließen sich Bewerbungen ausdrucken – wenn Jobsuchende aber das Anschreiben in das E-Mail-Fenster kopieren, wird es beim Ausdruck

schnell vergessen. Stattdessen schreiben Bewerber im E-Mail-Fenster am besten nur ein oder zwei Zeilen, in denen sie auf die Bewerbungsunterlagen im Anhang verweisen.

Zu ungeduldig. Sind die Unterlagen angekommen? Wer eine Bewerbung per E-Mail versendet hat, will in diesem Punkt sicher gehen. Mancher überlegt nun, eine Lesebestätigung anzufordern. Viele E-Mail-Programme bieten diese Funktion an. Der

Empfänger wird dann beim Öffnen der elektronischen Post automatisch dazu aufgefordert, den Erhalt zu bestätigen. „Bewerber sollten aber besser darauf verzichten“, sagt Hesse. Denn das wirke schnell unhöflich. Der Empfänger könnte sich unter Druck gesetzt fühlen. Besser sei, zunächst abzuwarten. Auch wenn es schwerfällt: Frühstens nach fünf Tagen sollten Jobsuchende sich nach dem Verbleib der Bewerbung erkundigen, wenn sie nichts gehört haben. KRISTIN KRUTHAUP/DPA

TERMINKALENDER

Generationenvielfalt. Babyboomer, Silver Ager, Digital Natives oder Generation Y – die Mitarbeiterstruktur der meisten Unternehmen ist heterogen. Gelingt es, den verschiedenen Gruppen gerecht zu werden, können alle ihre volle Leistung erbringen und voneinander profitieren. Das Seminar „Führen in der Generationenvielfalt“ zeigt, wie man das Potenzial der Vielfalt erkennt und entfaltet. Termine: 11./12. März in Starnberg oder 14./15. Mai in Frankfurt. Tel. 08151-271 90, www.management-forum.de

Kommunikation. „Respekt – Ansehen gewinnen bei Freund und Feind“ lautet der Titel eines Vortrags im Verlagsgebäude der Süddeutschen Zeitung am 18. Februar. Der Kommunikationstrainer René Borbonus spricht über respektvolles Verhalten, das Unternehmen erfolgreicher und Mitarbeiter zufriedener macht. Er zeigt, wie man in beruflichen Auseinandersetzungen besteht und angemessenen Kritik äußert. Tel. 089-21837303, www.sz-wissensforum.de

General Management. Die private Zepplin Universität in Friedrichshafen startet zum Herbst den Master-Studiengang General Management. Er richtet sich vor allem an Absolventen aus Fächern abseits der Wirtschaftswissenschaften. Auf dem Stundenplan stehen Grundlagenfächer der Wirtschaftswissenschaften wie Mikroökonomie oder Controlling. Später können Studenten einen Schwerpunkt etwa im Bereich Marketing, Personal oder Nachhaltigkeit wählen. Tel. 07541- 60 09 20 00, www.zu.de

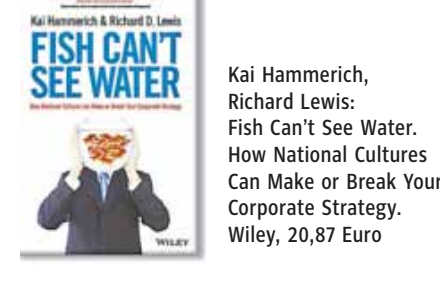
Führungsrolle. Der Wechsel vom Kollegen zum Chef ist für alle Beteiligten eine Herausforderung. Angehende Führungskräfte lernen im Seminar „Gestern Kollege – heute Vorgesetzter“ vom 17. bis zum 19. Februar in Bonn, wie sie Prioritäten und Zielvorgaben setzen, eigene Stärken erkennen und sich selbst in ihrer neuen Rolle erfolgreich zu positionieren. Veranstalter ist die Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft. Tel. 07551-936 80, www.die-akademie.de

IT-Sicherheit. Die Hochschule Albstadt-Sigmaringen startet im Herbst den siebensemestrigen Bachelor IT-Sicherheit. Darin beschäftigen sich Studenten etwa mit der Frage, wie Firmen und Ämter sich gegen Hacker-Angriffe wehren. Auf dem Stundenplan stehen Themen wie offensive Verschlüsselungstechnologien, für das Studierende in die Rolle eines Hackers schlüpfen. Absolventen sollen für Landeskriminalämter oder die IT-Abteilungen von Firmen arbeiten können. Tel. 07571-732 92 54, www.hs-ablsg.de

Kreativität. Der Art Directors Club veranstaltet am 13. und 14. Februar in München ein Seminar für junge Kreative aus Werbeagenturen und Marketingabteilungen. Dabei geht es unter anderem um „das Geheimnis einer großen Kampagne“, um „elf absolut objektive Regeln für gute Texte“, „digitale Mitmachschmarrn“ und „the Duty of Creativity“. Tel. 030-590 03 10 26, www.adc.de

LESESTOFF

Interkulturelle Irrtümer. Die US-Supermarktkette Walmart steht seit Jahrzehnten an der Spitze der umsatzstärksten Unternehmen weltweit, mit mehr als zwei Millionen Beschäftigten ist sie der größte private Arbeitgeber der Welt. In den Neunzigerjahren expandierte Walmart nach Deutschland, schluckte die Filialen von Wertkauf und Interspar und begann die deutsche Discounterwelt zu amerikanisieren. Das Ergebnis? Eine Katastrophe. Der Konzern machte in Deutschland jährlich 150 Millionen Dollar Verlust, verkaufte schließlich seine Läden an Metro und zog sich 2007 zurück. Was war passiert? Man hatte die deutsche Einkaufskultur gründlich missverstanden. Deutsche wollen zum Beispiel nicht nach Walmart-Manier superfreundlich begrüßt werden, sondern in Ruhe Obst und Gemüse aussuchen. Wie sich unternehmerische Irrwege vermeiden lassen, zeigen der dänische Headhunter Kai Hammerich und der britische Linguist Richard Lewis aufschlussreich in ihrem Buch „Fish Can't See Water“, das bisher nur im englischen Original vorliegt. Wie Manager und Geschäftsführer das Wasser, in dem sie schwimmen, sehen, wie sie in einer globalisierten Wirtschaft andere Kulturen verstehen können – darum geht es ihnen. Walmart übrigens hat aus seinem Deutschland-Desaster für andere Regionen gelernt: In China zum Beispiel verkaufen die Filialen jetzt lebenden Fisch statt abgepackten. Fisch unter Plastikfolie mögen Chinesen nämlich nicht. VIO



Kai Hammerich, Richard Lewis: Fish Can't See Water. How National Cultures Can Make or Break Your Corporate Strategy. Wiley, 20,87 Euro

Beilagenredaktion
Telefon 089/21 83-305, Fax -77 76
sz-beilagen@sueddeutsche.de