

BERUF & KARRIERE

Zu viel verlangt

Frage an den Bewerbungshelfer:
Welche Gründe sind bei einer
Job-Absage erlaubt? ▶ Seite 62



Bejubelt und bewundert: Viele Erfolgreiche versuchen ihre Erfahrungen nach ihrer aktiven Laufbahn als Karriere-Coach weiterzugeben. Doch für den Aufstieg gibt es kein Patentrezept.

FOTO: PLAINPICTURE/VIVIANA FALCORMER

So haben wir es geschafft

Kaum hat ein Sportler, Manager oder Künstler eine gewisse Bekanntheit erlangt, gilt er als Experte für den Erfolg. Was ist dran an den Empfehlungen von Prominenten? Taugen ihre Ratschläge für den Berufsalltag?

VON NICOLA HOLZAPFEL

Warum steigen manche Menschen scheinbar mühelos auf, während andere um jeden Karriereschritt ringen? Das Geheimnis des Erfolgs wollen alle lüften: Psychologen entwickeln Eignungstests, um herauszufinden, welcher Bewerber das Zeug zu einer bestimmten Position hat, Soziologen und Ökonomen untersuchen, welche Rolle die Herkunft für die Karriere spielt oder was eine gute Führungskraft ausmacht. Auch die Erfolgreichen selbst werden um Rat gefragt und sollen erklären, wie sie es geschafft haben. Doch taugen ihre Empfehlungen im Berufsalltag? Lassen sich persönliche Erfahrungen überhaupt verallgemeinern? Wir haben sieben Tipps von prominenten Persönlichkeiten zu Karriere und Kreativität, zu Arbeitsgestaltung und Unternehmertum unter die Lupe genommen und mit Erkenntnissen der Wissenschaft verglichen.



Man kann kein erfolgreicher Unternehmer sein, wenn man lediglich nachbetet, was andere einem vorsingen.“

Oliver Samwer, Investor und Gründer von Rocket Internet



Akribie und Empathie sind für mich der Schlüssel zum Erfolg.“

Günter Netzer, Ex-Fußballer und Manager

Gewissenhaftigkeit gilt als guter Indikator für beruflichen Erfolg. Im sogenannten Big-Five-Modell taucht sie als eine von fünf Merkmalen auf. Nach diesem Modell der Persönlichkeitspsychologie lässt sich jeder Mensch auf den folgenden Skalen einordnen: emotionale Stabilität, Extra- und Intraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit. Auch in beruflichen Eignungstests werden diese Merkmale abgefragt. Rüdiger Hossiep von der Ruhr-Universität Bochum beschäftigt sich mit solchen Tests. Der Eignungsdiagnostiker gibt jedoch zu bedenken: „Erfolgreiche Personen sind sehr unterschiedlich. Es ist schwierig, ein allgemeingültiges Modell für eine erfolgreiche Führungskraft aufzustellen.“

Gewissenhaftigkeit sei außerdem sehr schwer zu erfassen. In psychologischen Fragebögen wird sie beispielsweise abgefragt durch Zustimmung zu Sätzen wie „Ich versuche alle mir übertragenen Aufgaben so gut wie möglich zu erledigen“. Für entscheidender hält Hossiep jedoch Disziplin und Leistungsmotivation, „die stete Verbesserung durch beständiges Tun“. Außerdem seien für den beruflichen Aufstieg eine „solide intellektuelle Leistungsfähigkeit und emotionale Stabilität“ nötig.

Und wie steht es um die von Günter Netzer beschworene Empathie? Auch die sei schwer zu messen. „Bei Führungskräften ist natürlich entscheidend, dass sie es schaffen, andere hinter sich zu versam-

eln. Da spielt eine emotionale Komponente mit hinein“, sagt der Persönlichkeitspsychologe. Er warnt aber davor, sich an Ratschlägen zu orientieren, die irgendwann einmal zum Erfolg geführt haben: „Anforderungen und Wertorientierungen ändern sich ständig.“ Zudem seien gerade die typischen Vertreter einer Berufsgruppe nicht unbedingt die erfolgreichsten: „Es ist gut, etwas anders zu sein. Nur dann hat man ein Alleinstellungsmerkmal.“



Karriere zu machen ist immer anstrengend und mühsam.“

Simone Bagel-Trah, Henkel-Aufsichtsratsvorsitzende

Wer schafft es, eine Zeitlang einen Marshmallow zu betrachten, ohne hineinzubeißen? In den Sechzigerjahren testete der amerikanische Psychologe Walter Mischel bei Vorschulkindern, wie lange sie dieser Versuchung standhielten und verfolgte in den kommenden Jahren ihre schulische Entwicklung. Das Ergebnis: Wer sich früh beherrschen konnte, war später erfolgreicher. „Durchsetzungsvermögen und die Fähigkeit, Belohnungsaufschub auszuhalten“ – das hält auch Rüdiger Hossiep für eine entscheidende Voraussetzung, um Karriere zu machen. Eine gewisse Leidensfähigkeit brauchen Erfolgreiche offenbar auch angesichts ihrer Arbeitszeiten. Nach Zahlen des Statistischen Bundes-

amts sind sie bei 38 Prozent der Führungskräfte „überlang“. Hossiep verweist auf das Wechselspiel zwischen Persönlichkeit und Umfeld: „Bestimmte persönliche Dispositionen sind dafür verantwortlich, welche Situation ich aufsuche.“ Das heißt: Nicht jeder macht freiwillig Überstunden,

die Bereitschaft dazu zeichnet die Karrierewilligen aus. Ob es bei aller Anstrengung dann auch mit dem Aufstieg klappt, sei jedoch nicht vorhersehbar. „Es gehört auch eine Portion Glück dazu, zur richtigen Zeit am richtigen Ort gewesen zu sein.“



Pausen sind wichtig für frische Gehirnzellen.“

Heike Meier-Henkel, Olympiasiegerin und Coach

In Deutschland sind Pausen bei der Arbeit gesetzlich vorgeschrieben. Nach sechs Stunden besteht Anspruch auf eine halbe Stunde Auszeit. Hannes Zacher, Professor für Organisationspsychologie im australischen Brisbane, erforscht die Wirkung von Pausen auf den beruflichen Erfolg. Er hat herausgefunden, dass sogenannte Minipausen wichtig sind fürs Wohlbefinden bei der Arbeit, was wiederum die Leistungs-

sich auf etwas anderes als die Arbeit. Laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin lässt mehr als jeder vierte Beschäftigte seine Pause oft ausfallen. Das rächt sich langfristig: Die Pausenschwänzer leiden häufiger unter psychosomatischen Beschwerden wie Schlafstörungen. Zacher zufolge ist es besser, jede Stunde eine kurze Pausen zu machen als einmal am Tag eine lange. Das gilt besonders dann, wenn die Anforderungen hoch sind.



Diese Überzeugung, etwas Unwiderstehliches, etwas Fantastisches, etwas unbedingt Nötiges in die Welt zu setzen, das ist der eigentliche Antrieb.“

Franz Xaver Kroetz, Regisseur und Schriftsteller

Was sind die Voraussetzungen für künstlerischen Erfolg? „Viele Hochkreative haben sich in ihre Aufgabe vertieft und zunächst gar nicht das Außergewöhnliche gesucht“, sagt Rainer Holm-Hadulla, „Kreativität findet immer im Zusammenspiel von Begabung, Wissen und Können, Motivation, Disziplin, Offenheit und Widerstandsfähigkeit sowie geeigneten Umweltbedingungen statt.“ Man könne nur dann etwas Fantastisches vollbringen, wenn diese Voraussetzungen erfüllt seien.

Holm-Hadulla betont den Aspekt des Lernens für kreative Leistungen: „Nur was neuronal gespeichert ist, kann assoziativ verknüpft werden. Im Ruhemodus des Gehirns finden selbstorganisierende Prozesse statt, die gespeicherte Information neu kombinieren. Erst daraus entstehen neue Ideen.“ Die sogenannte Phase der Inkubation sei oft von Unlustgefühlen begleitet, solange die erwartete Lösung noch nicht gefunden ist. Diese häufig „quälende Suchbewegung“ werde bestenfalls mit einem Aha-Erlebnis belohnt. Darauf folge die Realisierung, laut Holm-Hadulla meist die schwierigste Phase, da sie geduldigen Verzicht auf andere Beschäftigungen verlange. „Kreative Talente, die nicht diszipliniert arbeiten können, scheitern.“ Dabei seien Wissen, ein gutes Gedächtnis und Disziplin umso wichtiger, je komplexer ein Werk sei.

Schließlich wird das Werk publik, was ebenfalls als krisenhaft empfunden werden kann, vor allem, wenn eine – wie von Franz Xaver Kroetz – erhoffte positive Resonanz ausbleibt. Die Anerkennung kann eine wichtige Triebfeder sein, als Schlüssel für kreative Leistungen gilt aber das intrinsische Interesse, „die Motivation sich einer Sache leidenschaftlich um ihrer selbst Willen zu widmen“. So sagt etwa der Modeschöpfer Karl Lagerfeld: „Ehrgeiz hab ich überhaupt nicht. Ich weiß gar nicht, was das ist. Ich mach das alles nur für mich.“



Wer ausfällt, muss schleunigst zurückkommen, sonst ist der Job weg.“

Anne Will, Moderatorin

Nach der Rückkehr aus der Elternzeit haben Mütter und Väter einen Anspruch darauf, so beschäftigt zu werden, wie es in ihrem Vertrag vereinbart ist. Anne Will warnt vor langen Auszeiten. Ähnlich klingt der Appell von Facebook-Managerin Sheryl Sandberg: „Ich rate allen Frauen: Gebt Gas!“ Sandberg empfiehlt Frauen, möglichst früh Karriere zu machen und dann Kinder zu bekommen. Wie Zahlen des Statistischen Bundesamts zeigen, beherzigen nur wenige Frauen ihren Rat: Lediglich 32 Prozent der Mütter mit einem Kind unter drei Jahren sind überhaupt erwerbstätig, viele davon in Teilzeit. Elke Holst, Forschungsdirektorin Gender Studies am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) ist sicher, dass Frauen heute nach einer Auszeit ihre Verdienstrückstände nicht mehr aufholen. Das gilt vor allem, wenn nur sie eine Familienphase einlegen.



Wenn Männer bis Ende 30 nicht die entscheidenden Schritte gemacht haben, ist es vorbei mit der Karriere.“

Thomas Sattelberger, Ex-Telekom-Vorstand und Coach

Diesem Rat scheinen die meisten Männer zu folgen. Im Gegensatz zu den Müttern ist bei Vätern die Erwerbsbeteiligung weitgehend unabhängig vom Heranwachsen der Kinder. Das belegen Zahlen des Statistischen Bundesamts. Während zum Beispiel 70 Prozent der Mütter Teilzeit arbeiten, ist das nur bei sechs Prozent der Väter der Fall. Elke Holst vom DIW hält dieses Erfolgsrezept für überholt. „Angesichts der heute langen Lebensarbeitszeiten ist es nicht mehr zeitgemäß, dass in jungen Jahren darüber entschieden wird, ob jemand Karriere macht“, sagt sie. „Warum kann man nicht auch später Karriere machen?“ Das DIW entwickelt Arbeitszeitmodelle, mit denen Familie und Beruf besser vereinbar sind, etwa indem beide Elternteile zwischen 28 und 32 Stunden die Woche arbeiten. „Für einen Arbeitgeber ist es bislang eine vermeintlich rationale Entscheidung, den männlichen Bewerber zu bevorzugen, weil er davon ausgeht, dass ein Vater kürzere Familienpausen einlegt. Aber auch junge Männer wünschen sich heute mehr Zeitsouveränität.“ Damit verändern sich auch die Wege zum Erfolg.

ANZEIGE

Executive School of Management, Technology and Law

Universität St.Gallen

INFO EVENT
3. Mai 2016, Zürich
www.es.unisg.ch/wbb

Women Back to Business
Management-Update für Umsteiger- und Wiedereinsteigerinnen
Sie haben einen Studienabschluss und möchten nach der Familienphase ins Berufsleben zurückkehren oder planen einen beruflichen Umstieg?

Kursdauer: Mai 2016 bis Juli 2017
Abschluss: Weiterbildungszertifikat HSG in Management (WBB-HSG) der Universität St.Gallen
Information und Anmeldung: www.es.unisg.ch/wbb | anneliese.fehr@unisg.ch | Telefon +41 (0)71 224 75 16

amts sind sie bei 38 Prozent der Führungskräfte „überlang“. Hossiep verweist auf das Wechselspiel zwischen Persönlichkeit und Umfeld: „Bestimmte persönliche Dispositionen sind dafür verantwortlich, welche Situation ich aufsuche.“ Das heißt: Nicht jeder macht freiwillig Überstunden,

higkeit steigert. „Die Vitalität nimmt im Laufe des Arbeitstages stetig ab, mit Minipausen lässt sich das zumindest kurzfristig stoppen“, sagt Zacher. Dabei sei es egal, ob man etwas isst, ein paar Minuten spazieren geht oder aus dem Fenster schaut – Hauptsache, die Aufmerksamkeit richtet

BEWERBUNGSHELFER

Welche Gründe sind bei einer Absage erlaubt?

SZ-Leser Martin L. fragt:
Ich befinde mich derzeit auf Jobsuche und bekam kürzlich nach einem Vorstellungsgespräch eine Absage. Ohne Begründung. Auf meine Bitte um Erläuterung wurden mir zwei Gründe genannt: die lange Kündigungsfrist bei meinem derzeitigen Arbeitgeber und der Gehaltswunsch. Sind diese Ablehnungsgründe zulässig?

Vincent Zeylmans antwortet:
Lieber Herr L., seit 2006 gibt es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Für Arbeitgeber ist es seither schwierig, eine Absage mit einem ehrlichen Feedback an den Kandidaten zu verbinden. Das Gesetz will Benachteiligungen bei der Mitarbeiterauswahl etwa aufgrund des Alters, des Geschlechts oder der ethnischen Herkunft unterbinden. Das ist gut gemeint, doch in der Realität haben Unternehmen häufig bereits ein Profil des idealen Kandidaten vor Augen. Wenn im Kundendienst ausschließlich weibliche Mitarbeiter beschäftigt sind, möchten sie das möglicherweise so beibehalten. Wenn die Bestellannahme von einem jungen Team erledigt wird, stellen sie vielleicht keine Person über 50 ein. Dennoch müssen Stellenangebote geschlechts- und altersneutral ausgeschrieben werden. Sonst könnte das Unternehmen verklagt werden. Dieses geschieht auch zehn Jahre nach der Einführung des Gleichbehandlungsgesetzes häufiger als angenommen.

Aus diesem Grund sind Arbeitgeber zurückhaltend bei Rückfragen nach Gründen für Absagen. In den meisten Fällen heißt es lediglich, „dass ein anderer Kandidat den geforderten Kriterien noch besser entspricht“. Auch wenn Unternehmen eine differenziertere Rückmeldung geben wollen, begeben sie sich damit aufs Glatteis. Daher ist es eher ungewöhnlich,



Vincent Zeylmans war jahrelang Abteilungsleiter in internationalen Konzernen und kennt deren Rekrutierungspolitik aus der Praxis. Heute lebt er als Buchautor, Führungskräftecoach und Managementtrainer in Emmerich am Rhein. FOTO: PRIVAT

dass Sie einen authentischen Hinweis erhalten haben, warum Sie den Job nicht bekommen haben. Damit lehnt sich der Arbeitgeber schon an dem Fenster. Denn als Bewerber könnten Sie nun von dem Arbeitgeber den Nachweis verlangen, dass er einen Kandidaten eingestellt hat, bei dem die Kriterien Kündigungsfrist und Gehaltswunsch seinen Erwartungen besser entsprechen.

In der Tat ist es zulässig, dass ein Unternehmen sich für eine Person entscheidet, die zeitlich verfügbar ist oder geringere Gehaltsansprüche vorweist. Jede Einstellung ist schließlich Verhandlungssache, bei der es um Angebot und Nachfrage geht. Bei der Auswahl spielen die Fachkompetenz und das Gehalt, aber auch die Persönlichkeit eine Rolle. Auf Nachfrage kann ein Unternehmen die fachliche Eignung sowie das Gehalt meist gut begründen. Schwierig wird es bei der gewünschten Persönlichkeit. Auch dies ist ein Grund für die Zurückhaltung bei Bewerbernachfragen.

Es lohnt sich, proaktiv mit den Informationen umzugehen, die Sie erhalten haben. Finden Sie heraus, welches Gehalt für Ihre angestrebte Position üblich ist! Viele Wirtschaftszeitschriften veröffentlichen Gehaltstabellen. Auch im Internet finden sich zumindest Indikationen. Oder Sie fragen einmal in Ihrem Bekanntenkreis herum. Damit sollen Sie in der Lage sein, ein marktgerechtes Gehalt zu fordern.

Was die Kündigungsfrist betrifft: Viele Unternehmer kommen ihren Mitarbeitern entgegen, wenn sie kündigen wollen. In manchen Positionen wie dem Vertrieb, der IT oder der Geschäftsleitung ist gar eine Freistellung üblich, da es für den Kandidaten unmöglich ist, die Verantwortung weiterhin adäquat wahrzunehmen. Sie können dem potenziellen Arbeitgeber in Aussicht stellen, dass Sie ein Gespräch mit Ihrer derzeitigen Firma führen werden – auch wenn Sie einen früheren Einstiegsantritt natürlich nicht garantieren können.

Haben Sie auch eine Frage zu Berufswahl, Bewerbung, Arbeitsrecht, Etikette oder Führungsstil? Schreiben Sie ein paar Zeilen an coaching@sueddeutsche.de. Unsere sechs Experten wählen einzelne Fragen aus und beantworten sie im Wechsel. Ihr Brief wird komplett anonymisiert.

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



Gitterwägen von A nach B bringen: Das gehört zum Job der angehenden Kep-Kauffrau Jennifer Stan, die beim Paketdienstleister Hermes in Nürnberg arbeitet. FOTO: DPA

Die Paket-Profis

Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen sorgen dafür, dass Sendungen ihr Ziel erreichen. Sie sind in der Personalplanung ebenso im Einsatz wie im Logistikzentrum

Jennifer Stan bewegt Hunderte Gegenstände durch die ganze Republik. Sie macht eine Ausbildung zur Kauffrau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, kurz Kep. Beim Paketdienstleister Hermes ist sie dafür verantwortlich, Fahrten der Paketboten zu planen und zu koordinieren. Sie sorgt dafür, dass sie zur richtigen Zeit mit den Paketen an der richtigen Haustür klingeln.

Doch zum Berufsbild gehört noch weit aus mehr. Neben der Koordinierung von Kurierfahrten sind Kep-Kaufleute Experten für alles, was zum Management eines Briefzentrums gehört, erklärt Stan. Dazu zählen Tätigkeiten in der Personalabteilung genauso, wie solche in der Buchhaltung oder der Lagerlogistik. Im Lager geht es etwa darum, Paket- oder Briefsendungen in das Computersystem einzuspeisen oder Retoursendungen und Beschwerden zu bearbeiten. „Kep-Kaufleute sind Fachleute für schnelle Wege“, sagt Anja Schuster, Ausbildungsbeauftragte bei Hermes.

Von Unternehmen zu Unternehmen können die Aufgabenbereiche zum Teil variieren. Kep-Kaufleute können beispielsweise auch im Kundenservice arbeiten, erläutert Olaf Kaufmann, Ausbildungsleiter

bei der Deutschen Post in Düsseldorf. Zum Beruf gehört die Arbeit am Computer, aber auch einmal körperliche Arbeit im Lager. Der Beruf bietet auf jeden Fall Abwechslung.

In der Regel dauert die Ausbildung drei Jahre, bei besonders guten Leistungen kann sie verkürzt werden, sagt Anke Kock vom Bundesinstitut für Berufsbildung (Bibb). In der Berufsschule stehen Themen wie Marketing oder Frachtbestimmungen auf dem Stundenplan. Aber auch ein Kommunikations- und Telefontraining gehört in vielen Berufsschulen zur Ausbildung. Laut Bundesagentur für Arbeit liegt die Vergütung im ersten Ausbildungsjahr bei etwa 760 Euro brutto. Sie kann je nach Firma aber auch darunter oder darüber rangieren. Das Einstiegsgehalt nach abgeschlossener Ausbildung beträgt zwischen 1900 und 2500 Euro brutto – es kann aber auch weniger sein.

„Mathematisches Verständnis spielt in diesem Job eine große Rolle“, sagt Kock. Außerdem sollten angehende Kep-Kaufleute gute planerische und organisatorische Kenntnisse mitbringen. Wer später gern Umgang mit Kunden haben möchte, sollte außerdem kommunikativ sein. „Da nicht alle Kunden Deutsch sprechen, sind

auch gute Englischkenntnisse von Vorteil“, sagt Anja Schuster. Wichtige Schulfächer sind Mathematik, Wirtschaft und Englisch. Ende 2014 waren nach Zahlen des Bibb 252 junge Menschen in der Ausbildung zum Kep-Kaufmann oder zur Kep-Kauffrau. Rechtlich ist kein bestimmter Schulabschluss als Voraussetzung festgelegt. Laut Arbeitsagentur verfügt jeder zweite Azubi über mittlere Reife, jeder Vierte über Abitur oder Fachabitur.

„Das Schöne an dem Job ist, dass es eigentlich kaum Grenzen gibt“

Wer sich für eine Ausbildung in dem Bereich bewirbt, entscheidet sich oft für Nacharbeit, sagt Jennifer Stan. Denn die Pakete und Briefe kommen größtenteils zu später Stunde in den Logistik- und Umschlagzentren an, werden über Nacht sortiert, verladen und am frühen Morgen weitertransportiert. „Aber auch daran gewöhnt man sich relativ schnell“, sagt die 24-jährige Nürnbergerin.

Zu Beginn ihrer Ausbildung habe sie erst einmal einen kurzen Einblick in jeden ihrer späteren Einsatzbereiche bekom-

men. Danach ging es für mehrere Monate in jeden der Unternehmensbereiche. Aktuell ist sie im Außendienst tätig und kümmert sich vor allem um die Betreuung von Pakethops im gesamten Einzugsgebiet ihrer Niederlassung. Sie fährt die einzelnen Pakethops regelmäßig ab und begibt sich auf die Suche nach neuen. Und sie ist Ansprechpartnerin für die Betreiber der Pakethops. „Man ist dabei viel unterwegs und kommt rum“, sagt sie.

Generell sei der Außendienst ein wichtiger Einsatzbereich für Kep-Kaufleute, sagt Olaf Kaufmann. Wer möchte, kann etwa bei der Deutschen Post auch im Ausland arbeiten. „Das Schöne an dem Job ist, dass es eigentlich kaum Grenzen gibt“, sagt der Ausbildungsleiter. Außerdem sei es möglich, früh Verantwortung zu übernehmen. Auch sehr junge Kep-Kaufmänner und -frauen könnten schon Niederlassungen oder ganze Verteilzentren leiten.

Jennifer Stan steckt aber gerade erst einmal mitten in ihrem zweiten Ausbildungsjahr. Wie es für sie weitergeht? „Am liebsten weiter im Außendienst“, sagt sie. Dort fühle sie sich besonders wohl: „Ich bin mit vielen verschiedenen Menschen in Kontakt, und genau das ist es, was ich möchte.“ NIKOLAS GOLSCH/DPA

Vorsicht, der Chef surft mit

Jeder Internetnutzer hinterlässt Spuren. Aber nicht jeder weiß, dass die auch der Vorgesetzte lesen kann

Sie arbeiten im Homeoffice oder von unterwegs per Smartphone und Tablet – viele Chefs bekommen ihre Mitarbeiter immer seltener zu Gesicht. Und trotzdem können sie sich dank digitaler Datenströme ein genaues Bild darüber machen, wann und wie lange die Beschäftigten aktiv sind. Mit wem sie kommunizieren und was sie nebenbei twittern, posten oder bloggen. So schafft die digitale Arbeitswelt auch neue Möglichkeiten der Leistungskontrolle und Überwachung. Gewerkschafter und Datenschützer beobachten das mit Sorge.

Probleme bereitet vor allem die zunehmende Verschmelzung von Arbeit und Privatleben über Aktivitäten in sozialen Netzwerken, wie Expertin Karl-Heinz Brandl von der Bundesverwaltung der Gewerkschaft Verdi sagt. Unternehmen können in kürzester Zeit Internet-Profile von Mitarbeitern oder Bewerbern durchstöbern. Deshalb ist Vorsicht bei der Selbstdarstellung im Netz geboten, mahnt Brandl. Selbst ein vermeintlich harmloses Foto, eine Meinungsäußerung oder auch nur ein unbedachter Gefällt-mir-Klick kann viel aussagen über Interessen und Verhalten eines Mitarbeiters.

Aber auch im Job selbst hinterlassen die Beschäftigten zunehmend digitale Spuren, und das nicht nur, wenn sie am Computer arbeiten oder an der Kasse eines Geschäfts, die per Kamera überwacht wird. Wie einige große Logistik-Unternehmen setzt auch so mancher Handwerksbetrieb inzwischen auf die GPS-Ortung seiner Fahrzeuge und weiß so Bescheid über Standort, Fahr- und Standzeiten sowie Kraftstoffverbrauch.

Diese Form der Überwachung führt immer wieder zu Reibungspunkten zwischen Unternehmen und Beschäftigten,



Mal eben ein Foto posten – das könnte auch den Chef interessieren. FOTO: IMAGO

wie der Präsident des Bayerischen Landesamtes für Datenschutzaufsicht, Thomas Kranig, berichtet. 999 Beschwerden zählte seine Behörde im vergangenen Jahr, das waren 46 mehr als im Vorjahr. Bei 63 der Beschwerden geht es um Datenschutz-Probleme am Arbeitsplatz.

Bedenken haben Experten auch bei sogenannten Fitness-Armbändern und Apps. Wenn sie in Firmen für Sport-Programme eingesetzt und Beschäftigte dazu aufgefordert werden, Fitness- und Gesundheitsdaten zu sammeln und zu vergleichen, kann schnell sozialer Druck ent-

stehen, sagt der bayerische Landesdatenschutzbeauftragte, Thomas Petri. Zwar gebe es in Deutschland noch keine Probleme wie in anderen Ländern, wo Arbeitnehmer, die eine Preisgabe solcher hochsensibler Daten verweigern, entlassen werden können. Trotzdem: „Wer nicht mitmacht, grenzt sich unter Umständen aus“, sagt Petri.

Rechtliche Regelungen für all diese Themen fehlen weitgehend – ein Gesetzesvorhaben zum Arbeitnehmerdatenschutz liegt schon länger auf Eis. Der Ruf danach war vor Jahren nach mehreren Be-

spitzlungen- und Datenkandalen in großen Unternehmen lauter geworden. Aus solchen Fällen hat man in der Wirtschaft zwar gelernt, glaubt Verdi-Expertin Brandl, trotzdem gebe es durchaus noch Probleme.

Wenn Leistungs- und Verhaltenskontrollen in Unternehmen technologisch möglich sind, greift grundsätzlich die Mitbestimmung. Deshalb haben sich Betriebsräte besonders in vielen größeren Firmen in Betriebsvereinbarungen auf Spielregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten geeinigt. „Wo es keine Betriebsräte gibt, herrscht teilweise Wildwuchs“, sagt Brandl.

Auch nach Einschätzung der Internet- und Datenschutzrechtlerin Patricia Lotz von der Münchner RBI Rechtsanwaltskanzlei sind nicht alle Unternehmen ausreichend für Datenschutz-Themen gerüstet. „Hierzu gehört der richtige Umgang mit Bewerbungsunterlagen genauso wie klare Richtlinien für die Arbeitnehmer, ob Dienstrechner, Diensthandy oder auch das betriebliche WLAN für private Zwecke genutzt werden dürfen oder eben nicht“, sagt Lotz. Beratungsbedarf gebe es vor allem im Mittelstand.

Auch gesetzliche Regelungen könnten nach Einschätzung der Experten helfen, die Unternehmen weiter zu sensibilisieren. Die neue Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union räumt den Mitgliedsstaaten dafür eigene Gestaltungsspielräume ein. Am 21. April soll der EU-Ministerrat darüber abstimmen, danach muss das EU-Parlament die Verordnung noch absegnen. In Deutschland könnte das Thema dann in der nächsten Legislaturperiode wieder auf den Tisch kommen – das erwarten zumindest einige Experten. CHRISTINE SCHULTZE/DPA

TERMINKALENDER

Karrieremesse. Am 8. und 9. Juni findet in Nürnberg wieder die Recruiting-Messe Akademia statt. Mehr als 130 Unternehmen haben sich bereits angekündigt, darunter Amazon, Davey, GfK, Nürnberger Versicherungsgruppe, Siemens und Valeo. Der Schwerpunkt liegt auf den Fachrichtungen Informationstechnologie, Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften. Alle Besucher können gratis ihre Bewerbungsunterlagen und ihre Online-Reputation checken lassen, ein Karriere-Coaching in Anspruch nehmen und Bewerbungsfotos machen lassen. Tel. 0911-95 11 72 85, www.akademia.de

Aufstiegsstipendium. Wer nach ein paar Jahren im Beruf noch studieren will, kann sich bis zum 20. Juni um ein Aufstiegsstipendium bewerben. Vergeben werden die Stipendien im Auftrag der Bundesregierung von der Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung. Vollzeitstudienten erhalten 750 Euro pro Monat, bei einem berufsbegleitenden Studium sind es 2000 Euro pro Jahr. Das Geld müssen Stipendiaten nicht zurückzahlen. Jedes Jahr werden etwa tausend Stipendien an besonders engagierte Menschen mit Berufsausbildung vergeben. Tel. 0228-629 31 42, www.sbb-stipendien.de

Immobilienmanagement. Die International School of Management startet zum kommenden Wintersemester einen neuen Master Real Estate Management. Der Studiengang dauert vier Semester und wird vorerst nur am Standort München angeboten. Studenten beschäftigen sich mit Themen wie Immobilienrecht oder -entwicklung und verbringen verpflichtend ein Semester im Ausland. Das Studium kostet 6100 Euro pro Semester. Tel. 089-200 0350 42, www.ism.de

2,4 Prozent

Zuwachs – um so viel sind die Reallohnen 2015 im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Laut Statistischem Bundesamt ist dies der seit Jahren höchste Reallohnanstieg in Deutschland. Die Steigerung sei neben der moderaten Entwicklung der Verbraucherpreise im vergangenen Jahr (plus 0,3 Prozent) auf die nominalen Lohnsteigerungen von 2,7 Prozent zurückzuführen. Deutliche Unterschiede bei der Nominallohnentwicklung gab es zwischen Ost- und Westdeutschland. Während in Ostdeutschland der Zuwachs bei vier Prozent lag, waren es im Westen 2,5 Prozent.

Schulabschlüsse. Am Telekomkollag können Erwachsene – neben Beruf und Familie – die Mittlere Reife und die Fachhochschulreife erwerben. Die Anmeldung für die neuen Lehrgänge in Bayern und Brandenburg ist ab sofort möglich. Die Teilnehmer arbeiten mit Studienunterlagen und verfolgen die auf ARD-Alpha ausgestrahlten Fernsehsendungen. Der Unterricht findet jeden zweiten Samstagvormittag statt, eine persönliche Betreuung gibt es an den 26 Kollegschole. Tel. 089-590 02 60 06, www.telekollag.de JUP

RECHT SO

Übertriebene Abmahnung. Kommt ein Arbeitnehmer wenige Minuten zu spät, liegt zwar ein Pflichtverstoß vor. Mahnt der Arbeitgeber ihn deshalb schriftlich ab, ist das jedoch unverhältnismäßig. In dem verhandelten Fall kam eine Mitarbeiterin im Juli 2014 einmal 13 Minuten zu spät. Der Arbeitgeber mahnte sie daraufhin schriftlich ab und trug die Abmahnung in die Personalakte ein. Die Frau verlangte die Entfernung. Mit Erfolg: Eine Abmahnung setze grundsätzlich einen objektiven Pflichtverstoß voraus, befand das Arbeitsgericht Leipzig. Dieser sei hier zwar gegeben. Allerdings müsse der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt bleiben. Wer nur einige Minuten zu spät komme, dem könne nur ein geringfügiges Fehlverhalten vorgeworfen werden. Eine Ermahnung sei ausreichend, der Eintrag müsse entfernt werden. (Az.: 8 Ca 532/15)

Einmalige Abfindung. Berufsgenossenschaften dürfen die Auszahlung einer Unfallrente als einmalige Abfindung ablehnen, wenn der Rentenempfänger eine verkürzte Lebenserwartung hat. Es sei stattthat, wenn der Versicherer darauf achte, dass die einmalige Abfindung und die voraussichtliche monatliche Rentenzahlung miteinander korrespondierten, so das Sozialgericht Dortmund. Es wies die Klage eines Bergmannes aus Lünen ab, der wegen einer Quarzstaublungenerkrankung eine Unfallrente beziehe. Der Mann hatte die Kapitalisierung seiner Rente beantragt. Die Berufsgenossenschaft lehnte wegen der verkürzten Lebenserwartung des Klägers ab. Er sei mit sieben Stents im Herzbereich versorgt und weise ein ausgeprägtes Risikoprofil auf. Damit bestehe eine verminderte Lebenserwartung, die nicht dem Abfindungszeitraum entspreche, so die Richter. Das Nein zur einmaligen Abfindung sei daher gerechtfertigt. (Az.: S 17 U 487/14) DPA/EPD