

Alberto Lombardo war 50 Jahre bei der Freudenberg Gruppe beschäftigt. Veronika Asam arbeitet seit 34 Jahren in einer Fleischerei, Bernd Blank seit 44 Jahren bei den Berliner Verkehrsbetrieben und Ilona Becker seit 38 Jahren bei Rewe (im Uhrzeigersinn). FOTOS: MORITZ HOFFMANN, REWE WEST, DPA (2)



TERMINKALENDER

**Karrieremesse für Frauen.** Am 13. und 14. Oktober findet in München die Messe „her Career“ statt. Dort präsentieren sich Arbeitgeber, die sich ausdrücklich für Frauenförderung und weibliche Führungskräfte engagieren. Auch Männer, die sich dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verpflichtet fühlen, sind willkommen. Die Messe wird begleitet von mehr als 60 Vorträgen und Veranstaltungen, die sich „Job-Offer-Talks“, „Live-Training-Center“ oder „Author-Meet-Ups“ nennen. Tel. 089-12414630, www.her-career.com

**Master für Steuerexperten.** Die Universität des Saarlandes startet zum Wintersemester den neuen Master Steuerrecht für Unternehmenspraxis. Der Fernstudienkurs dauert vier Semester und ist eine Kooperation mit der Technischen Universität Kaiserslautern. Studenten beschäftigen sich mit Themen wie Einkommenssteuerrecht, Körperschaftsteuerrecht oder internationalem Steuerrecht. Absolventen sollen etwa in der unternehmensinternen Beratung arbeiten können. Tel. 0631-2054936, www.zfuw.uni-kl.de

19 Prozent

aller Fehltag, die Arbeitnehmer in Deutschland genommen haben, um ein krankes Kind zu Hause zu pflegen, wurden von Männern gemeldet. Das ergab eine bundesweite Auswertung der Kaufmännischen Krankenkasse KKH unter ihren Versicherten. Damit blieben Väter fast doppelt so häufig wegen ihres kranken Nachwuchses zu Hause wie noch im Jahr 2008. Dennoch seien es in vier von fünf Fällen nach wie vor die Mütter, die sich um kranke Kinder kümmern. „Hier ist also für die Väter noch viel Luft nach oben“, sagt ein KKH-Sprecher.

**Workshop zu Selbstpräsentation.** „Frei reden – sicher auftreten“ ist der Titel eines Rhetorik-Seminars der IHK München, das vom 10. bis 12. Oktober in Westerham stattfindet. Es richtet sich an Berufstätige, die etwas über die Kunst der freien Rede und über moderne Gesprächsführung erfahren möchten. Die Teilnehmer sollen lernen, wie sie ihr Anliegen angstfrei und wirkungsvoll präsentieren. Dazu feilen sie in praxisnahen Trainingssequenzen an ihrem Auftritt. Tel. 08063-91270, www.akademie.ihk-muenchen.de

**Vortrag für Gestresste.** „Starke Führung auch bei Gegenwind“ ist der Titel eines Vortrags, den der Resilienz-Experte, Coach und Autor Karsten Drath am 4. Oktober im Verlagsgebäude der Süddeutschen Zeitung in München hält. Drath spricht darüber, wie Berufstätige zu einer gesunden Arbeitsatmosphäre beitragen können sowie sich, ihre Mitarbeiter und Kollegen befähigen, kritische Situationen konstruktiv, lösungsorientiert und gelassener zu bewältigen. Tel. 089-21837303, www.sz-wissensforum.de sz

RECHT SO

**Gekündigt nach Volksverhetzung.** Die Kündigung eines Bergmanns wegen volksverhetzender Äußerungen im Internet ist rechtskräftig. Der 48-Jährige habe die Berufung am Landesarbeitsgericht Hamm zurückgezogen, teilte das Gericht mit. Das Arbeitsgericht Herne hatte zuvor die fristlose Kündigung des Zechenbetreibers RAG für rechtmäßig erklärt. Die RAG hatte dem Mann gekündigt, weil er auf der Facebook-Seite eines Fernsehsenders einen Brand in einer Asylunterkunft mit der Bemerkung kommentierte: „hoffe das alle verbrennen...“, die nicht gemeldet sind“. Auf der Seite erschienen neben dem Kommentar Bild und Name des Mannes, auf dessen Profilseite an oberster Stelle der Arbeitgeber genannt wurde. Der 48-Jährige hatte sich zunächst gegen die Kündigung gewehrt. Er habe nach der Schlichtung mit Freunden getrunken, der Kommentar sei am nächsten Tag gelöscht worden. (Az.: 5 Ca 2806/15)

**Nicht gekündigt nach Drohung.** Arbeitgeber können Mitarbeitern im Zweifel auch wegen des Verdachts auf ein Fehlverhalten kündigen. Die Hürden dafür sind aber hoch. In einem vor dem Landesarbeitsgerichts Hamm verhandelten Fall hatte ein Arbeitgeber einer Betriebsrätin außerordentlich gekündigt. Er vermutete, dass die Frau ihrer Kollegin eine Trauerkarte in das Fach gelegt hatte mit dem handschriftlichen Zusatz „Für Dich (bist die nächste)“. Vor Gericht hatte die Kündigung aber keinen Bestand. Zur Klärung wurde ein Schriftgutachten eingeholt. Der Gutachter stellte zwar fest, dass der handschriftliche Zusatz auf der Karte mit hoher Wahrscheinlichkeit von der Betriebsrätin stammte. Der Sachverständige konnte jedoch keine „unseriöse, grenzende Wahrscheinlichkeit“ feststellen, die erforderlich gewesen wäre. (Az.: 7 TaBV 14/16) DPA

Die Firmen-Urgesteine

Ein ganzes Leben lang in ein und demselben Unternehmen arbeiten – solche Berufsbiografien sind heute eine Seltenheit. Doch manchmal findet man noch Menschen, die ihrer Firma 30, 40 oder sogar 50 Jahre die Treue gehalten haben

Über Jahrzehnte beim selben Arbeitgeber zu sein, das ist heute selten geworden. Doch es gibt sie natürlich: Die Menschen, die jahrzehntelang ihrem Unternehmen treu geblieben sind. Vier von ihnen erzählen hier aus ihrem Berufsleben.

50 Jahre

Als Alberto Lombardo seine Ausbildung begann, war das Wembley-Tor noch kein historischer Streitfall, sondern aktuelles Thema. Es war 1966. Lombardo wurde bei der Firma Carl Freudenberg in Weinheim zum Industriekaufmann ausgebildet. Ein halbes Jahrhundert später, im Frühjahr 2016, ging er mit 66 Jahren in den Ruhestand. Seine Firma, die inzwischen Freudenberg Gruppe heißt, war dieselbe. Ihr war er 50 Jahre lang treu geblieben – sein ganzes Berufsleben.

Die Firma hat Lombardo immer wieder neue Karriereoptionen geboten. Er wurde Gruppenleiter in der Exportabteilung und erschloss auf der ganzen Welt – von Nordamerika über Asien bis Australien – neue Märkte im Bereich Haushaltsprodukte. Mit Ende 20 begann er berufs begleitend ein BWL-Studium. Seine Firma trug die Kosten. 1996 wurde er Geschäftsführer einer Gesellschaft des Unternehmens.

Die Karrieresprünge kamen nicht im Jahrestakt. Mancher Angestellter verliert

die Geduld, wenn er zu lange auf einer Position hängt. Lombardo nicht: „Es gilt, auch einmal abzuwarten und Leistung zu bringen“, sagt er. Die Chancen für neue Herausforderungen kämen schon – und bei ihm kamen sie.

Für Lombardo zählte nicht nur die Karriere. Das Arbeitsklima war ihm ebenfalls wichtig – und ein zweiter, zentraler Punkt für seine Treue. Denn in seinem Unternehmen habe eine familiäre Stimmung geherrscht. Er fühle sich wohl. Lombardo erzählt, er habe immer mal mit ehemaligen Kollegen gesprochen, die nach einem Firmenwechsel ihre Positionen mitunter verbessern konnten. „Aber das Klima bei uns, das haben sie oft vermisst.“

44 Jahre

Die Zeiten waren noch andere, als Bernd Blank bei den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG) anheuerte. Vor der Wohnung seiner Mutter in Schöneberg sah er an der Litfaßsäule eine Werbung der BVG. „Kollege gesucht!“, stand da. Blank machte sich auf den Weg zu der angegebenen Adresse. Er kam zur Tür herein und fragte den Pförtner direkt: „Wo kann ich hier anfangen?“ Wenig später, nach einem 14-tägigen Lehrgang, saß er am Schalter im U-Bahnhof Wittenbergplatz und verkaufte Fahrkarten. Das war im Dezember 1972. Blank war damals 18 Jahre alt.

Nur wenige Wochen später folgte der nächste Lehrgang zum Zugabfertiger. Fortan war der Bahnsteig sein Arbeitsplatz. Er sagte einfahrende Züge an, schloss die Türen der Bahn, wenn dieser bereit zur Abfahrt war. Im Sommer 1975, mit 21 Jahren, war Blank bereit für den nächsten Schritt. Er hatte das Mindestalter für Zugführer erreicht und absolvierte drei Monate lang die entsprechende Ausbildung. Seitdem sitzt er am Steuer von U-Bahnen und fährt durch den Untergrund der Hauptstadt. Zunächst auf der Linie der U9 zwischen den Stadtteilen Wedding und Steglitz sowie der U7 zwischen Spandau und Rudow.

Seit dem Jahr 1991 ist seine Stammlinie die U6 zwischen Tegel und Mariendorf. Etwa 38 Minuten dauert eine Fahrt zwischen den Endstationen. Insgesamt neunmal pro Schicht fährt Blank diese Strecke. Maximal 70 Stundenkilometer erreicht sein Zug da. Immer dieselbe Strecke: Wird das nicht langweilig? Blank reagiert auf diese Frage fast ein bisschen verständnislos. „Nein“, lautet die Antwort. Er sieht seine Arbeit nicht als Job. Es sei eine Tätigkeit mit enormer Verantwortung. Über mehrere Stunden müsse er konzentriert sein. Das könne zwar anstrengend sein, mache aber auch Spaß. Er schätzt zudem die kleinen Details. Etwa, wie die Flugzeuge über dem Flughafen Tegel einfliegen. „Das sieht im Zug keiner besser als ich.“

38 Jahre

Ilona Becker ist in ihre Arbeit hereingewachsen. Verkäuferin, das sei nicht gerade ihr Traumjob gewesen, gibt sie zu. Aber im Hunsrück, wo Becker herstammt, gab es damals, Ende der Siebzigerjahre, nicht allzu viel Auswahl auf dem Ausbildungsmarkt. Sie machte die Lehre bei Rewe. Bis Ende der Achtzigerjahre arbeitete sie dann als Verkäuferin – bis sie ihren Lebensgefährten kennenlernte.

Der Umzug nach Koblenz brachte den ersten Abteilungswechsel: Vier Jahre in der Großhandlung folgten. Eine Umstrukturierung im Unternehmen ließ sie dann in die Verwaltung wechseln, nach Hürth, in der Nähe von Köln. Dort arbeitete sie ungefähr zehn Jahre als Sachbearbeiterin in der Logistik. Seit 2003 ist Ilona Becker in der Personalabteilung.

In ihren fast 40 Jahren bei Rewe hat sie immer wieder neue Aufgabengebiete gehabt: Die häufige Abwechslung sei sicher ein Grund, weshalb sie nie die Firma gewechselt habe, sagt sie. „Ein bisschen ist das ja auch jedes Mal wie ein kleiner Firmenwechsel gewesen“, sagt die 54-Jährige. Sicher gab es auch Zeiten, in denen sie nicht damit zufrieden war, wie es gerade im Job lief. Doch Becker hat in solchen Phasen durchgehalten. Am Ende habe doch alles gepasst, sagt sie. „Sonst wäre ich ja nicht geblieben.“

34 Jahre

Wer sich an die aktuelle Chefin noch als Kind erinnert, muss seiner Firma lange treu gewesen sein. „Sie war zwölf Jahre alt, als ich in den Betrieb kam“, erzählt Veronika Asam. Später war sie dann die Ausbildungsleiterin ihrer jetzigen Chefin. Sie sei verwurzelt mit dem Betrieb, sagt die Fleischereifachverkäuferin. „Es fühlt sich an wie eine Familie.“ Vor 34 Jahren zog Asam der Liebe wegen in die Nähe von Hattenhofen in Bayern, wo die Fleischerei Eberl ihren Sitz hat. Dort gibt es eine eigene Schlachtereier, einen Verkauf sowie eine Gaststätte. Asam fing im Betrieb der Eberls an – und arbeitet bis heute dort. Neben einer Menge anderer Gründe sorgte auch ein praktischer Aspekt für ihre langjährige Treue: der kurze Arbeitsweg. Der beträgt nur drei Kilometer. Das lerne man zu schätzen, sagt sie.

Inzwischen hat die 64-Jährige ihr Pensum auf einen Mini-Job reduziert. Denn sie ist seit anderthalb Jahren in Rente. Die Kollegen seien froh, sagt sie, dass sie noch etwas weitermacht. Sie selbst ist es auch. Und ihre Kunden sowieso: Manche von ihnen fragen sie, wann sie wieder Dienst hat und kommen dann genau an dem Tag zum Einkauf. Das sind kleine Gesten, die Asam freuen. „Wenn man seine Arbeit mit Hingabe und Begeisterung macht, kommt auch was zurück.“ TOM NEBE/DPA

Fliegen mit weicher Landung

Frage an den Jobcoach: Meine Firma spendiert mir eine Outplacement-Beratung. Wie finde ich den passenden Anbieter?

**SZ-Leser Jens F. fragt:** Ich bin 53 Jahre alt und habe mein ganzes Berufsleben bei einer Bank verbracht. Nun werde ich mich mittels eines Aufhebungsvertrages von meinem Arbeitgeber trennen. Da ich die letzten 20 Jahre eine hochgradig spezialisierte Tätigkeit ausgeübt habe, die ich aus verschiedenen Gründen nicht bei einer anderen Bank fortsetzen kann, muss ich mich noch einmal ganz neu orientieren. Nun zahlt mir der bisherige Arbeitgeber zusätzlich zur Abfindung eine Outplacement-Beratung. Das Angebot an Outplacement-Beratern ist jedoch riesig, und es gibt keine qualitativen Mindeststandards. Wie finde ich die für mich geeignete Outplacement-Agentur?



Haben Sie auch eine Frage zu Berufswahl, Bewerbung, Etikette, oder Arbeitsrecht? Dann schreiben Sie ein paar Zeilen an coaching@sueddeutsche.de. Unsere Experten beantworten ausgewählte Fragen. Ihr Brief wird anonymisiert.

fünfstelligen Betrag, vergleichbar mit den Honorarsätzen eines qualifizierten Personalberaters. Für dieses Geld erhalten Sie zunächst eine Situationsanalyse und dann eine Positionierungsberatung. Anschließend hilft Ihnen der Outplacement-Berater bei der Erstellung von perfekten Bewerbungsunterlagen. Schließlich erarbeiten Sie gemeinsam eine passende Strategie zum Erschließen des offenen und verdeckten Arbeitsmarktes.

Oft arbeitet ein Unternehmen langfristig mit einer bestimmten Outplacement-Agentur zusammen. Auch wenn Ihr Verhältnis zu Ihrem alten Arbeitgeber möglicherweise nicht mehr von Vertrauen geprägt ist, sollten Sie diese Berater ruhig einmal kennenlernen. Die Firma zahlt schließlich viel Geld und möchte dafür eine Leistung der Agentur sehen. Denn es ist im Interesse des Unternehmens, dass die Trennung möglichst rasch und erfolgreich abgewickelt wird. Davon erhofft man sich, die Verunsicherung der Zurückgebliebenen auf ein Minimum zu begrenzen.

Zunächst einmal gilt: Die Chemie zwischen Ihnen und dem Outplacement-Bera-

ter muss stimmen. Verspricht er zu viel, ist dies kein Zeichen von Seriosität. Kein ernst zu nehmender Berater kann Ihnen einen Job versprechen. Hier lehnen sich viele Consultants zu weit aus dem Fenster und beteuern, dass befreundete Headhunter-Netzwerke aktiviert werden. Ein Berater kennt die Arbeitsmarktsituation und verfügt über nützliche Tools wie den Zugang zu Unternehmensdatenbanken. Dennoch leitet er vor allem zur Selbsthilfe an. Im gesamten Prozess müssen Sie selber aktiv mitarbeiten. Wenn der Berater also den Eindruck erweckt, dass Ihnen die Arbeit abgenommen wird und Sie mit einem schnellen Ergebnis rechnen können, sollten Sie misstrauisch werden. Rechnen Sie mit minimal vier bis sechs Monaten zum neuen Einstieg und mehreren Stunden Arbeit pro Tag.

Bei den regelmäßigen Treffen wertet der Berater den Erfolg Ihrer Aktivitäten aus, in schwierigen Phasen ermutigt er Sie. Anfangs geht es eher um die Bewältigung der Vergangenheit, später um die Vorbereitung von Jobinterviews. Nach Unterzeichnung des neuen Arbeitsvertrags

ist es üblich, dass der Berater Sie in der Anfangszeit im neuen Job begleitet.

Bezahlt der Arbeitgeber das Outplacement, weil es vom Rechtsanwalt erzwungen wurde, müssen Sie eigene Wege gehen und sich selbst auf die Suche nach einem Berater machen. Referenzen sind in diesem diskreten Metier eher unüblich. Dennoch finden Sie im Internet häufig Bewertungen. Die Outplacement-Agentur sollte ihr Vorgehen plausibel darlegen. Und natürlich ist räumliche Nähe von Vorteil. Sie sollten sich zwei oder drei Personen anschauen und nach einer Prüfung der harten Kriterien den Bauch sprechen lassen.



Vincent Zeylmans war lang 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