

Durchs Netz gefallen

Warum männliche Experten im Internet leichter zu finden sind

Viele Freiberuflerinnen versuchen, im Internet Kunden zu gewinnen – zum Beispiel über Karrierenetzwerke oder eine eigene Webseite. Für potenzielle Kunden sind Rechtsanwältinnen, Berufsberaterinnen und Musiklehrerinnen aber schwieriger zu finden als ihre männlichen Kollegen. Schuld daran sind die Algorithmen von Suchmaschinen. Denn die Begriffe Architekt und Architektin sind für viele von diesen nicht als Synonyme erkennbar.

Eine Bloggerin hat sich darüber jetzt öffentlich bei dem Karrierenetzwerk Xing beschwert: „Dass die Suche so ausgrenzend funktioniert, das ist den meisten User*innen gänzlich unbekannt. Und, seien wir ehrlich, kaum jemand wird beim Suchen auf den Gedanken kommen, dass die Xing-Suche Expertinnen des gleichen Berufszweigs komplett ausschließt“, schreibt Lisa Ringen auf ihrer Webseite. Darunter leiden unter Umständen nicht nur die direkt Betroffenen, sondern auch das gesellschaftliche Ansehen aller Frauen. Denn, so schreibt Ringen, beim Scrollen durch die Ergebnisliste manifestiere sich „der unterschwellige Eindruck, Männer seien die erfolgreicherer, kompetenteren Fotografie-, Beratungs- und Grafik-Spezialisten“.

Wie viele Menschen bei der Suche nach einem Experten lediglich die männliche Berufsbezeichnung verwenden, lässt sich mithilfe von Google-Trends nachvollziehen. Die zeigen: Der Begriff „Architekt“ wurde in Deutschland in den letzten zwölf Monaten über 22-mal häufiger via Google gesucht als der Begriff „Architektin“.

Das Karrierenetzwerk hat umgehend auf die Kritik reagiert. „Unsere Entwickler arbeiten bereits daran, die Algorithmen so zu ändern, dass Frauen künftig auch mit den männlichen Begriffen gefunden werden“, sagt Xing-Sprecher Marc-Sven Kopka. Dass die Suchfunktion Männer bevorzuge, sei nicht im Interesse des Unternehmens. „Für Nutzer, die bei uns Fotografen suchen, ist es egal, ob eine Frau oder ein Mann für sie fotografiert“, Hauptsache, die Bilder sind gut“, sagt Kopka. Ihm selbst sei das Problem bisher nicht bewusst gewesen.



Ausgrenzende Schreibweise: Wer sucht schon gezielt nach einer Architektin? Beim Stichwort „Architekt“ fallen viele Frauen durchs Raster. FOTO: IMAGO

Wie lange es dauern wird, bis Frauen und Männer im Karrierenetzwerk gleichermaßen zu finden sind, vermag Kopka noch nicht zu sagen. Das Problem sei nicht trivial. Denn bei einigen Berufsbezeichnungen unterscheidet sich nicht nur die Endung (wie bei Designer und Designerin), sondern das ganze Wort (Arzt und Ärztin, Hebamme und Entbindungshelfer). Auch bei vielen anderen Portalen ist daher davon auszugehen, dass die Suchfunktionen deshalb Männer bevorzugen. Da viele Programme, die von Deutschen verwendet werden, im Ausland entwickelt werden, fehlt bei den Urhebern ein Bewusstsein für das Problem: Denn die englische Sprache beispielsweise unterscheidet bei Berufsbezeichnungen nicht zwischen den Geschlechtern.

Frauen, die im Netz gut auffindbar sein wollen, sollten deshalb selbst aktiv werden und auf Blogs, Webseiten und Profilen in sozialen Netzwerken zumindest vereinzelt auch die männliche Form ihrer Berufsbezeichnung verwenden. Bei Xing ist dies zum Beispiel in der Rubrik „Ich biete“ möglich. Dort können beispielsweise Grafikerinnen neben der neutralen Angebotsbeschreibung „Grafik“ auch „Grafiker“ eingeben. Dadurch werden sie auch für Nutzer sichtbar, die die männliche Form der Berufsbezeichnung in die Suchleiste getippt haben.

Dass Frauen aufgrund der diskriminierenden Suchalgorithmen von Personalern großer Unternehmen übersehen werden, ist nach Aussage von Marc-Sven Kopka eher unwahrscheinlich: „Recruiter suchen üblicherweise nach Skills, bevor sie weiter filtern. Also nach Public Relations, Journalismus, Content Marketing, Accounting, Steuerberatung etc pp. Und die sind geschlechtsneutral.“

Allerdings: Was für die Geschlechter gilt, ist analog auch für unterschiedliche Schreibweisen zutreffend: Ein „Photograph“ mit Vorliebe für die veraltete Schreibweise seiner Zunft wird von jungen Kunden möglicherweise nicht gefunden – und umgekehrt. Abhilfe schaffen Fotografierende, wenn sie beide Schreibweisen verwenden. Und wie sich in den Beispielen von Kopka zeigt, erhöhen auch englische Begriffe in vielen Branchen die Auffindbarkeit. LARISSA HOLZKI



Sie lassen ihre Mitarbeiter entscheiden: Gründer Waldemar Zeiler, Hotelketten-Chef Bodo Janssen, Xing-CEO Thomas Vollmoeller (von links nach rechts). FOTO: DPA

Geheimsache Gehalt

Was die Kollegen verdienen, ist in den meisten Firmen tabu. Ein Gesetz soll künftig für mehr Transparenz sorgen. Einige Firmen praktizieren das schon jetzt. Drei Beispiele aus der Praxis

Über Geld spricht man nicht – dieser Grundsatz gilt noch immer in vielen Unternehmen. Doch das ändert sich: Der Bundestag hat im März ein Gesetz beschlossen, das für mehr Lohngleichheit sorgen soll. Der Bundesrat hat dem Gesetz vor einer guten Woche zugestimmt. In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten können Arbeitnehmer künftig Informationen darüber einholen, wie ihre Kollegen für eine gleichartige Tätigkeit bezahlt werden. Einige Unternehmen praktizieren allerdings schon jetzt viel Transparenz bei der Vergütung. Für die Mitarbeiter führt das im besten Fall zu mehr Gerechtigkeit beim Lohn – doch es bringt auch mehr Verantwortung mit sich.

Was die Mitarbeiter des Berliner Start-ups Einhorn machen, klingt in den Ohren vieler Menschen vermutlich sehr ungewöhnlich. Das Start-up Einhorn verkauft vegane Kondome, einigen ist das Unternehmen vielleicht aus der Fernsehsendung „Die Höhle der Löwen“ bekannt. Und die etwa ein Dutzend Angestellten der Firma stimmen über ihr Gehalt ab. „Alle sechs Monate geht es ums Gehalt, dann schreibe ich den Kontostand der Firma hin – und dann geht es darum: Wofür brauchen wir Kohle?“, sagt Gründer Waldemar Zeiler. Gibt es einen Spielraum für Gehaltserhöhungen, diskutieren die Mitarbeiter aus, wer wie viel bekommt – und dann wird abgestimmt. „Das Thema geht nicht locker durch“, sagt Zeiler. Es geht schon immer harte Diskussionen.

Trotzdem gibt es für den Gründer keine Alternative dazu: „Wir sind ein junges Unternehmen. Wenn die gesamte Innovation nur von den Chefs kommt, funktioniert das nicht. Wir müssen ein Modell finden, das viel Unternehmertum an die

Basis heruntergibt.“ Das gehe aber nur, wenn die Beschäftigten auch die Zahlen kennen. Sonst könnten sie keine sinnvollen Entscheidungen treffen.

Sobald du beim Gehalt transparent wirst, bist du gezwungen, auch gerecht zu sein.“

Bei der Hotelkette Upstalsboom stimmen sie zwar nicht demokratisch über ihr Gehalt ab. Es gibt allerdings erste Abteilungen, in denen die Mitarbeiter ihr Gehalt selbst vorschlagen. Die letzte Entscheidung hat hier aber der Chef. „Das Spannende war, dass die Mitarbeiter sehr wertschätzend mit der Selbstbestimmung des Gehalts umgegangen sind“, erzählt Geschäftsführer Bodo Janssen. Niemand habe völlig unangemessene Forderungen gestellt, vielmehr hätten sich die Mitarbeiter informiert, was üblich ist, und entsprechend moderate Gehaltssteigerungen gefordert und erhalten.

Janssen war begeistert, denn parallel zur Erhöhung des Gehalts erklärten sich die Mitarbeiter auch bereit, dass sie auf einen Teil des Stundenlohns verzichten, wenn es dem Unternehmen einmal nicht so gut gehen sollte. „Stell dir mal vor, du hast solche Mitarbeiter!“

Auch beim Onlineportal Xing gibt es Überlegungen, die Gehälter transparent-

ter als bisher zu machen. Junge Arbeitnehmer forderten Transparenz verstärkt ein, beobachtet Thomas Vollmoeller, CEO bei Xing: „Wir sehen einen Trend zu mehr Gehaltstransparenz.“ Für jüngere Beschäftigte sei Transparenz ein wichtiger Wert an sich – und Firmen, die sie leben, sind für sie interessant. Intransparente und ungerechte Vergütungssysteme würden immer weniger akzeptiert.

Die meisten Unternehmen täten sich mit Gehaltstransparenz jedoch nach wie vor schwer. „Am Ende ist Gehaltsintransparenz ein Stück weit Machterhalt“, sagt Vollmoeller. Nicht transparent beim Gehalt zu sein bedeutet, ein Machtmittel mehr in der Hand zu haben. Führungskräfte können Geld verteilen und informieren die Mitarbeitern nicht darüber, wo sie im Vergleich zu den anderen stehen. „In dem Moment, in dem du beim Gehalt transparent wirst, bist du gezwungen, auch ge-

Austausch erlaubt

Arbeitnehmer dürfen in der Regel mit Kollegen über ihr Gehalt sprechen. Manche Verträge erhalten zwar Verschwiegenheitsklauseln. Sie sind aber nur zu zussig, wenn ein Arbeitsvertrag individuell ausgehandelt wurde und der Arbeitnehmer dem zustimmt. Darauf weist Nathalie Oberthür hin, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Köln. Unwirksam seien sie dagegen in Formularverträgen, in denen die meisten Inhalte vorgegeben sind. Denn Arbeitnehmer dürfen im Vergleich zu Kollegen nicht benachteiligt werden – und um eine Benachteiligung herauszufinden, bleibe nur, sich auszutauschen.

recht zu sein, dich viel stärker mit Fairness und Leistung auseinandersetzen“, sagt Vollmoeller. Mitarbeiter wollten nicht alle die gleiche, aber eine gerechte Bezahlung. „Das macht es für Führungskräfte anspruchsvoller und schwieriger.“

Doch auch für Mitarbeiter kann viel Transparenz neue Herausforderungen mit sich bringen. „Transparenz ist gut und wichtig“, sagt Professor Thorsten Schulten von der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung. „Wenn Beschäftigte aber ihre Löhne individuell untereinander und mit dem Arbeitgeber aushandeln sollen, können sie unter enormen Druck geraten. Wer setzt sich dann durch?“ Die Analyse von Lohndaten zeige, dass Arbeitnehmer oft mit individuellen Verhandlungen nicht besonders gut fahren: Beschäftigte, die nach Tarifvertrag bezahlt werden, erhielten im Durchschnitt mehr Gehalt und bekamen häufiger Weihnachts- oder Urlaubsgeld als Arbeitnehmer in Unternehmen ohne Tarifbindung, sagt Schulten.

Gehaltscoach Claudia Kimich rät deshalb dazu, sich im Vorhinein gut zu überlegen, ob man sich auf eine Firma mit besonders transparenten Strukturen einlässt. „Das bietet sehr große Chancen für Mitarbeiter.“ Aber man müsse bereit sein, die Verantwortung auch übernehmen zu wollen – und das könne nicht jeder. Manche wollen sich mit dem Thema Gehaltsverhandlung lieber nicht beschäftigen. Sehr transparente Strukturen setzen sie häufig stark unter Druck. Denn oft ist es damit verbunden, dass man selbst wie ein Unternehmer agiert. Wem das liegt, der kann von solchen Regelungen stark profitieren. Zumindest kann er mitunter auf diese Weise mehr Gehalt für sich erstreiten.

KRISTIN KRUTHAUP/DPA

Aufstieg nach unten

Frage an den Jobcoach: Wie bewerbe ich mich um eine Position, die in der Hierarchie niedriger angesiedelt ist?

SZ-Leser Christopher E. fragt: Ich bin leitender Angestellter eines mittelständischen Betriebs und strebe eine berufliche Veränderung an. Wie geht man damit um, wenn man sich um eine Position bewirbt, die auf den ersten Blick schlechter wirkt als die Position, die man aktuell bekleidet? Wenn man beispielsweise nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit Geschäftsführer eines kleinen Betriebs ist und sich für eine vakante Stelle als Bereichs- oder Teamleiter eines größeren Unternehmens interessiert? Ich möchte dies eigentlich nicht aktiv im Anschreiben thematisieren, fürchte aber, dass ich durchs Raster falle, da Personaler erfahrungsgemäß ihre Entscheidungen nach Überfliegen des Lebenslaufs fällen.

Vincent Zeylmans antwortet: Lieber Herr E., lassen Sie mich von drei Fällen berichten: Im vergangenen Jahr habe ich den Vice President eines an der Börse notierten Software-Unternehmens in ein neues Angestelltenverhältnis begleitet. Sein Aufgabenbereich schien mir eher dem Verantwortungsbereich eines Abteilungsleiters zu entsprechen. Doch er erklärte mir, dass zwischen ihm und dem Vorstand des Unternehmens sogar noch fünf weitere Hierarchiestufen lägen.

Dann traf ich einen Manager, der bei einem amerikanischen Hersteller von Krankenhausbettbedarf eine Director-Position innehatte. Er verdiente ein gutes sechsstelliges

Gehalt und war hinter dem Geschäftsführer die Nummer zwei in der Hierarchie. Über einen Headhunter erhielt er eine Einladung zum Vorstellungsgespräch für eine General-Manager-Position. Er wurde von der Personalreferentin begrüßt, die einen Titel „Director HRM“



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.

trug und sich wunderte, dass sich der Kandidat ebenfalls nur „Director“ nannte.

Letzte Woche betreute ich eine Person, die gleich zwei Mal als Geschäftsführer tätig war. Einmal war sie für einen kleinen Verlag mit 400 000 Euro Umsatz zuständig, zum anderen in der Politik als Geschäftsführer für einen Wahlkreis.

Die drei Beispiele zeigen: Die Funktion sagt offensichtlich wenig darüber aus, wie viel Verantwortung jemand trägt. Die Verantwortung hängt unter anderem von der Anzahl der Mitarbeiter, vom Budgetvolumen oder auch vom direkten Einfluss auf das Unternehmensergebnis ab. Wer in einer kleinen Firma als Mitglied der Geschäftsleitung für zwei Millionen Euro Umsatz verantwortlich war, kann es durchaus interessant finden, in einem Unternehmen mit einem Umsatz von 20 Millionen Euro die Position des Bereichsleiters anzustreben.

Es gibt allerdings auch noch andere Gründe, warum jemand von der Funktion her absteigen möchte. Es kann der Wunsch nach einer breiteren Führungsverantwortung sein, nach einer internationalen Tätigkeit, die Erfahrung in einer begehrten Branche oder der Erwerb weiterer Kompetenzen. Natürlich kann es auch sein, dass jemand zum Beispiel vom Vertriebsleiter mit Personalverantwortung in die Funktion eines Key Account Managers ohne Personalverantwortung wechselt, weil das Gehalt attraktiver ist.

Die Gründe für einen solchen Wechsel können also vielfältig sein. Wie aber lässt sich das vermitteln? Sie haben die Möglichkeit, Ihren Lebenslauf mit Kennzahlen zu versehen. Neben einer Kurzbeschreibung des aktuellen Unternehmens nennen Sie Mitarbeiterzahl und Umsatz. Unterhalb der eigenen Funktion führen Sie die Kennzahlen für Ihre persönliche Verantwortung auf. Das kann das Einkaufsbudget sein, die Umsatzverantwortung oder das Budget im technischen Bereich. So wird auf den ersten Blick ersichtlich, wie Ihr Aufgabengebiet definiert ist.

Sie können auch im Anschreiben zu Ihrer Bewerbung darlegen, was Sie zu einem Wechsel motiviert. Denn das gehört ohnehin – neben einer Beschreibung Ihrer fachlichen und persönlichen Kompetenzen – ins Anschreiben. Schließlich möchte der neue Arbeitgeber unbedingt wissen, was Sie dazu veranlasst, sich gerade bei diesem Unternehmen zu bewerben.



Vincent Zeylmans war lange Abteilungsleiter in internationalen Konzernen und kennt deren Rekrutierungspolitik aus der Praxis. Heute leitet er als Buchautor, Karriere-Coach und Outplacement-Berater in Emmerich am Rhein. FOTO: PRIVAT

TERMINKALENDER

Master für Touristik. Die Hochschule Fresenius startet im nächsten Wintersemester den Master International Tourism and Eventmanagement. Der Studiengang dauert vier Semester und ist komplett auf Englisch. Auf dem Stundenplan stehen Themen wie Trends und Innovationsmanagement in der Reisebranche, es geht aber auch um Allgemeineres wie Führung oder Personalmanagement. Absolventen sollen als Führungskräfte bei Transportunternehmen, Hotels oder Veranstaltungsagenturen arbeiten können. Das Studium kostet 775 Euro pro Monat. Bewerbungsschluss ist Ende Juli. Tel. 0221/973 19 97 19, www.hs-fresenius.de

Messe für Akademiker. Am 23. und 24. Mai findet im Messezentrum Nürnberg die Jobmesse Akademia statt. Unternehmen stellen ihre Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten vor, Vorträge und Workshops geben Unterstützung bei der Bewerbung. Neu ist in diesem Jahr „The Battle For Talent“: Dabei beantworten fünf Firmenvertreter fünf Fragen rund um Unternehmen, Arbeitsbedingungen und Einstiegsmöglichkeiten im direkten Vergleich. Sie haben jeweils nur eine Minute Zeit für die Antwort und werden anschließend vom Publikum bewertet. Tel. 0911/95 11 72 86, www.akademia.de

69

Prozent

der Beschäftigten in Deutschland beklagen, dass sie bei der Arbeit ständig unterbrochen oder gestört werden. Schuld daran sei der Einfluss der Digitalisierung auf ihre Arbeitsabläufe. Bei einer Sonderauswertung des „Index Gute Arbeit“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes sagten 54 Prozent der Befragten außerdem, ihr Arbeitspensum habe sich durch die neuen Technologien vergrößert. „Die Digitalisierung macht Arbeit nicht unbedingt besser“, hieß es bei der Vorstellung der Studie. Das goldene Dreieck aus Acht-Stunden-Tag, 40-Stunden-Woche und mindestens elf Stunden Ruhezeit sei gerade in der digitalen Arbeitswelt wichtig.

Ausbildung zum Journalisten. Noch bis zum 31. Mai läuft die Bewerbungsfrist an der Kölner Journalistenschule für Politik und Wirtschaft. Die multimediale Ausbildung startet im Oktober, dauert vier Jahre und bereitet auf die Arbeit bei Printmedien, Onlineredaktionen und beim Radio vor. Sie ist mit einem Bachelor-Studium der Volkswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre oder der Sozialwissenschaften an der Universität Köln verbunden. Auf dem Lehrplan stehen außerdem mindestens fünf Praktika im In- und Ausland sowie mehrere Studien- und Recherchereisen. Tel. 0221/995 58 70, www.koelnerjournalistenschule.de sz

RECHT SO

Grobe Beleidigung. Wer seinen Vorgesetzten grob beleidigt, muss auch dann mit der Kündigung rechnen, wenn er schon lange in der Firma arbeitet. Das geht aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein hervor. Das Gericht wies die Klage eines fristlos gekündigten Mitarbeiters eines Handwerksbetriebs ab, der seinen Chef nach einem Streitgespräch als „soziales Arschloch“ bezeichnet hatte. Das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen, sei dem Familienbetrieb nicht zuzumuten – auch nicht nach 23 Jahren Betriebszugehörigkeit. Die Äußerung sei im Affekt gefallen und durch die Meinungsfreiheit gedeckt, argumentierte die Verteidigung des 62-Jährigen. Das Gericht sah es anders: Weil zwischen Streit und Beleidigung mehrere Stunden vergingen, liege kein Affekt vor. Grobe Beleidigungen seien nicht durch die Meinungsfreiheit gedeckt. Auch eine Abmahnung sei nicht nötig gewesen, da sich der Kläger nicht entschuldigt und keine Einsicht gezeigt habe. (Az.: 3 Sa 244/16)

Grobe Entgehung. Eine Trunkenheitsfahrt auf dem Fahrrad kann für einen angehenden Polizisten das vorzeitige Karriere-Aus bedeuten. Eine entsprechende Personalentscheidung des Berliner Polizeipräsidenten bestätigte das Verwaltungsgericht Berlin. Der Antragsteller in dem Verfahren war nach einer Fahrradfahrt mit 2,25 Promille nicht in den Vorbereitungsdienst für die Laufbahn des gehobenen Polizeidienstes aufgenommen worden. Auch in einem zweiten Fall gab das Verwaltungsgericht dem Polizeipräsidenten recht: Hier war der Bewerber nicht eingestellt worden, nachdem er drei in Deutschland nicht zugelassene Feuerwerkskörper vom Balkon seiner Wohnung in Richtung eines Kinderspielflur geworfen hatte. Gegen die Beschlüsse in den beiden Elverfahren ist Beschwerde beim Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg möglich. (Az.: VG 26 L 151/17 und VG 26 L 331/17) DPA