

TERMINKALENDER

Auf Augenhöhe. Nur wer sich selbst führen kann, vermag auch andere zu führen. Dies setzt effektives Selbstmanagement und ein hohes Maß an Selbstreflexion voraus, sagt Heike Bruch, Professorin für Leadership an der Universität St. Gallen. Sie zeigt im Rahmen des SZ-Wissensforums am 14. Juli im Verlagsgebäude der Süddeutschen Zeitung in München, wie Führung gelingt, wie man der Beschleunigungsfalle entgeht und die kollektive Energie der Mitarbeiter nutzt. Tel. 089-21 83 73 03, www.sz-wissensforum.de

Auf drei Kontinenten. Die Hochschule Karlsruhe startet im Wintersemester den neuen Master „Global Studies“. Das erste Semester findet in Deutschland, das zweite in Taiwan, das dritte in Mexiko statt. Im letzten Semester schreiben sie ihre Abschlussarbeit in einem internationalen Unternehmen oder bei einer internationalen Organisation. Auf dem Stundenplan stehen volkswirtschaftliche und rechtswissenschaftliche Themen. Absolventen sollen Führungspositionen in internationalen Firmen übernehmen können. Bewerbungsschluss ist am 15. Juli. Tel. 0721-925 19 46, www.hs-karlsruhe.de

Auf den Punkt. Die Teilnahme an einer Wettbewerbspräsentation, einem sogenannten Pitch, ist für Unternehmen eine große Chance, neue Kunden zu gewinnen. „Der gelungene Pitch – So gewinnen Sie Ihre Kunden für morgen“ lautet der

29 Prozent

der Berufstätigen in Deutschland halten sich im Job für unentbehrlich. Das hat eine repräsentative GfK-Umfrage ergeben. Für manche wäre etwas anderes auch bitter: Denn ungefähr ebenso viele sehen die Arbeit als wichtigsten Lebensinhalt. Gleichzeitig sagten 37 Prozent der Befragten, dass es für sie früher rund um die Uhr nur ihre Arbeit gegeben habe, sie dies aber mittlerweile geändert hätten. Trotz des hohen Einsatzes klagten etwa 30 Prozent über mangelnde Anerkennung im Job. Den Gedanken, dass die eigene Arbeit sinnlos sei, hatten acht Prozent der Berufstätigen.

Titel eines Seminars, das die Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft am 24. und 25. September in Hamburg veranstaltet. Die Teilnehmer lernen Instrumente und Methoden kennen, mit denen sie einen Pitch erfolgreich bestreiten können und bei der entscheidenden Präsentation die Nase vorn haben. Tel. 07551-936 80, www.die-akademie.de

Auf der Stelle. Burn-out führt beim Einzelnen zu großem Leid und bei Unternehmen zu erheblichen Kosten. Gut gerüstete Führungskräfte wissen, wie sie rechtzeitig und adäquat eingreifen. In dem Seminar „Burn-out-Prävention“ am 17. und 18. August in Hamburg lernen sie, erste Anzeichen zu erkennen, durch Fragen im Mitarbeitergespräch zu verifizieren und kompetente Lösungen anzubieten, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu erhalten. Tel. 040-87 50 27 94, www.eisberg-seminare.de

ARBEITSRECHT

Sittenwidrig. Zahlt der Arbeitgeber einen sittenwidrig niedrigen Lohn, lässt sich eine Bezahlung nach Tarif einklagen. Vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf hatte eine Frau geklagt, deren Job es ist, behinderte Schüler morgens im Schulbus zu begleiten und nachmittags wieder abzuholen. Dafür bekam sie pro Tag 15 Euro. Die Frau war der Auffassung, dass ihre Vergütung sittenwidrig niedrig sei und klagte auf Nachzahlung sowie auf ein höheres Gehalt. Mit Erfolg. Das Gericht sprach ihr einen Anspruch auf eine Nachzahlung von etwa 4000 Euro brutto zu. Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers beginne ihre Arbeitszeit morgens bei der Abholung von ihrem Wohnort und ende auch dort wieder, so die Richter. Auch die Standzeiten an der Schule müssten berücksichtigt werden. Rechne man diese Zeiten ein, ergebe sich ein Stundenlohn von 3,40 Euro, der sittenwidrig sei. Der Frau stehe das zu, was der Tarifvertrag für private Omnibusbetriebe vorsieht. (Az.: 8 Sa 764/13)

Fachfremd. Wer Hartz IV empfängt, muss ohne entsprechende Qualifikation nicht auf Weisung des Jobcenters als Kinder- oder Seniorenbetreuer arbeiten. Die Betreuung von Kindern, behinderten Menschen und Senioren stelle hohe fachliche Anforderungen, urteilte das Landessozialgericht (LSG) Rheinland-Pfalz. Ohne entsprechende Ausbildung, berufliche Erfahrung oder zumindest Vorkenntnisse sei diese Aufgabe nicht zu bewältigen. Ein ehemaliger Bankkaufmann, der seit einigen Jahren Sozialleistungen bezieht, sollte diese Tätigkeit zwangsweise ausüben und war zunächst mit seinem Einspruch vor dem Sozialgericht gescheitert. Das Landessozialgericht gab ihm nun recht. (Az.: L 3 AS 99/15 B ER) DPA

Überall zu Hause

Vereinte Nationen in New York, Generalkonsulat in Istanbul oder Botschaft in Ulan-Bator: Wer die Diplomaten-Laufbahn einschlägt, entscheidet sich damit auch für einen unstenen Lebensstil



Die 39-jährige Micong Klimes hat 2004 ihre Ausbildung im Auswärtigen Amt begonnen. Nach Stationen in Seoul und Genf ist sie jetzt wieder in Berlin.

FOTO: DPA

Ein wenig zögernd tritt Kim-Mailin Weinrich vor die Kamera. „Wo soll ich hin?“, fragt sie. Dann geht es schon los. Weinrich erklärt einer griechischen Journalistin, dass es kein Ausscheiden Griechenlands aus der Währungsunion geben wird. Sie argumentiert für den Verbleib des Landes in der Euro-Zone, wirkt souverän und spricht, ohne sich zu verhaspeln. Dabei hätte die junge Frau ruhig patzen können. Denn die griechische Journalistin ist gar keine griechische Journalistin, das Interview nur eine Übung. Wir sind in der Akademie Auswärtiger Dienst am Tegeler See in Berlin.

Weinrich ist eine von 48 Attachées, die ihren Vorbereitungsdienst zum Diplomaten absolvieren. Diplomaten ist keine offizielle Berufsbezeichnung, aber ein oft verwendeter Begriff für die Auslandsvertreter. Im höheren Auswärtigen Dienst, so nennt sich diese Laufbahn, sollen Diplomaten deutsche Außenpolitik aktiv mitbestimmen. Sie vertreten Deutschlands Interessen im Ausland, arbeiten in Vertretungen auf der ganzen Welt.

Kulturreferent in Frankreich, Botschafter in Namibia – die Tätigkeiten sind vielfältig. Diplomaten sind auf der ganzen Welt zu Hause. „Das ist keine Entscheidung nur für einen Beruf, das ist eine Entscheidung für einen Lebensweg“, sagt Kai Baldow über den Job des Diplomaten. Er ist der Ausbildungsleiter des höheren Dienstes.

Gerade für Menschen mit Fernweh klingt das nach einem Traumjob. Alle paar Jahre ein neues Land, eine neue Aufgabe, verbunden mit finanzieller Sicherheit. Diplomaten sind Beamte, das Einkommen liegt nach der Ausbildung zwischen 4000 und 11 000 Euro – abhängig von Einsatzort, Familienstand und Zahl der Kinder. Und auch der Ruf von Diplomaten ist nicht schlecht. Baldow warnt allerdings: „Wer nur aus einem Statusdenken heraus diesen Beruf anstrebt, wird wahrscheinlich nicht erfolgreich und auch nicht zufrieden sein.“

Etwa 2000 Bewerber gibt es jedes Jahr, sie konkurrieren um etwa 40 Plätze. Voraussetzung ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium, mindestens ein Master-Abschluss, wobei die Fachrichtung nicht entscheidend ist. Die deutsche Staatsangehörigkeit und Fremdsprachenkenntnisse müssen Bewerber ebenfalls mitbringen. Neu in diesem Jahr ist ein Vorverfahren: Wer die Voraussetzungen erfüllt, muss einen Online-Test bestehen, bei dem es um intellektuelle Fähigkeiten geht. Wer besteht, wird zum schriftlichen Auswahlverfahren eingeladen. Dabei sind Kenntnisse in Wirtschaft, Geschichte oder Staatsrecht gefragt. Erfolgreiche Bewerber werden zur mündlichen Prüfung geladen. Da stehen ein Gespräch mit einem Psychologen oder Rollenspiele auf dem Plan.

Die Welt als Wunschzettel: Diplomaten kreuzen an, wohin sie versetzt werden wollen

Dann heißt es warten. Kim-Mailin Weinrich hatte Glück – sie bekam die Zusage. Nun absolviert die 26-Jährige den Vorbereitungsdienst in der Akademie. Er dauert 14 Monate und endet mit einer Laufbahnprüfung, die Anwärter sind anschließend Beamte auf Widerruf. Sie haben Sprachunterricht, Rhetorikkurse, Seminare zu Geschichte oder Recht und eben auch Medienseminare. Vor dem Übungsinterview war Weinrich ein bisschen nervös. Wenn sie später als Diplomatin in der Welt unterwegs ist, könnten Fernsehinterviews zu ihren regelmäßigen Aufgaben gehören. Darauf wird sie hier vorbereitet. Weinrich wollte immer Diplomatin werden, sie studierte in Münster, Lille und Brügge – ist also schon ein bisschen hergekommen.

Doch in Zukunft wird es sie wohl nicht nur nach Frankreich oder Belgien verschlagen – auch Krisengebiete sind mögliche Zielgebiete. Micong Klimes erinnert sich an den Moment, als sie unterschreiben musste, dass sie bereit ist, sich uneingeschränkt versetzen zu lassen. „Da schluckte man schon noch mal“, sagt die 39-Jährige, die 2004 ihre Ausbildung im Auswärtigen Amt begonnen hat. Seitdem war sie in Berlin, Südkorea und Genf und bearbeitete ganz unterschiedliche Themenbereiche – von russischer Wirtschaft bis Öffentlichkeitsarbeit. Heute ist sie Referentin für Israel in der Berliner Zentrale. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit erwartet das Auswärtige Amt. Diplomaten müssen sich immer wieder in neue Themen einarbeiten, die Außenpolitik verschiedener Regierungen vertreten. „Und dann darf man auch nicht vergessen, dass das hier eine Behörde ist“, sagt Klimes. Mappen, Hierarchieleitern und Vorgänge: „Das ist schon ein Handwerk.“

In reglementierten Abständen können die Diplomaten auf einer Liste angeben, wohin sie gerne versetzt werden möchten – eine Art Wunschzettel. Nicht immer klappt das. „Doch das Personalreferat tut

viel, macht Unterstützungsangebote auch für Familienangehörige und nimmt auf deren Belange Rücksicht“, sagt Klimes.

Wer irgendwann dem Auswärtigen Amt den Rücken kehren möchte, hat in der freien Wirtschaft gute Chancen. „Diplomaten verfügen neben ihrer Fachexpertise über Sprachenkenntnisse, politische Gespür sowie soziale und interkulturelle Kompetenzen“, sagt ein Sprecher der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Diese Qualifikationen seien in der stark exportorientierten deutschen Wirtschaft wichtig.

Für die siebzigste Crew, dem Ausbildungsjahrgang, zu dem Weinrich gehört, sind solche Gedanken noch weit weg. In Anzug und Kostüm warten die Kandidaten auf ihren Auftritt vor der Kamera. An den Wänden hängen Fotos aller vorherigen Jahrgänge, eine Art Ahnengalerie und ein Überblick über die Business-Mode vergangener Jahrzehnte. Auch Weinrich und ihre Crew werden bald hier hängen – wenn sie ihre Laufbahnprüfung bestanden haben. JULIA NAUPE/DPA

Lasst uns Freunde bleiben

Der Aufhebungsvertrag gilt als ideale Alternative zur Kündigung. Doch die gütliche Trennung hat Tücken

Im Guten auseinandergehen – das klingt erst einmal gut. Die einvernehmliche Trennung vom Arbeitgeber erscheint gerade in verfahrenen beruflichen Situationen als beste Lösung. Denn anders als bei einer Entlassung kann der Mitarbeiter bei einem Aufhebungsvertrag mitbestimmen, zu welchen Konditionen er aus dem Betrieb ausscheidet. „Das ist ein großer Vorteil im Vergleich zu einer einseitigen Kündigung“, sagt der Arbeitsrechtler Peter Voigt von der IG Bergbau, Chemie, Energie in Hannover. So kann beispielsweise eine Abfindung vereinbart werden, sagt Voigt. Doch vorschnell sollte niemand unterschreiben: Nicht selten haben die Aufhebungsverträge einen Pferdefuß.

Generell bietet ein Aufhebungsvertrag beiden Seiten mehr Flexibilität: Zu den Vorteilen gehört die schnelle Regelung von Differenzen. „Im Vergleich zu einem Gerichtsverfahren schon das Finanzen und Nerven“, sagt Daniel Marquard, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Hamburg. Der Umstand, dass sich beide Seiten im Guten trennen, kann sich außerdem positiv auf das Arbeitszeugnis auswirken. Doch nicht nur, wenn Arbeitgeber sich von einem Mitarbeiter trennen wollen, ist der Aufhebungsvertrag eine Option. Er ist auch interessant, wenn sie einen neuen Job in Aussicht haben und zum Beispiel schnell aus ihrem Arbeitsvertrag hinauswollen.

Inhaltlich sollten im Aufhebungsvertrag alle offenen Fragen beantwortet werden: „Das reicht vom Resturlaub über die Höhe der Abfindung bis zur Note im Arbeitszeugnis“, sagt Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin. Auch die Vergütung für die verbleibende Zeit im Betrieb sollte geklärt werden sowie die Frage, ob der Mitarbeiter bis zum Ausscheiden freigestellt wird.



Bevor Arbeitnehmer ihr Büro räumen, sollten sie die Vor- und Nachteile eines Aufhebungsvertrages abwägen. FOTO: DPA

Eine rasche Trennung kann im Interesse des Arbeitnehmers sein, wenn dieser bereits einen Job in Aussicht hat. „Hat der Mitarbeiter schon eine neue Stelle, ist das natürlich ein Glücksfall“, sagt Marquard.

„Aber die Regel ist das nicht.“ Droht die Arbeitslosigkeit, sei die gütliche Trennung häufig von Nachteil. „Ein großes Manko am Aufhebungsvertrag ist die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld.“ Weil der Arbeitnehmer an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitgewirkt hat, kann es passieren, dass er von der Arbeitsagentur für bis zu drei Monate keine finanzielle Unterstützung erhält. Um die Gefahr einer solchen Sperrzeit zu minimieren, sollte der Vertrag daher entsprechend formuliert werden: „Der Aufhebungsvertrag sollte eine Klausel enthalten, dass er geschlossen wurde, um eine betriebsbedingte Kündigung zu vermeiden“, rät Voigt.

Daneben gibt es noch weitere Schlupflöcher, durch die eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld vermieden werden kann: „Eine Möglichkeit besteht darin, dass der Arbeitgeber zuerst kündigt, und beide Seiten anschließend einen Abwicklungsvertrag schließen“, sagt Bredereck. Ein Abwicklungsvertrag wird geschlossen, um einen Rechtsstreit zu vermeiden. Nach so einem Vergleich verzichtet die Arbeitsagentur in der Regel auf eine Sperrfrist, erläutert der Anwalt.

Allerdings warnt Bredereck Arbeitnehmer davor, sich vom Versprechen auf einen Abwicklungsvertrag hinhalten zu lassen: „Wer gekündigt wurde, sollte innerhalb von drei Wochen eine Kündigungsschutzklage einreichen.“ Verstreicht diese Frist, verfällt die Möglichkeit, sich vor Gericht gegen die Kündigung zu wehren oder für bessere Konditionen zu streiten.

Abschläge beim Arbeitslosengeld drohen auch, wenn die Kündigungsfrist nicht eingehalten wird. „Zwischen dem Abschluss des Vertrags und dem Ende des Ar-

beitsverhältnisses muss mindestens die im Arbeitsvertrag vereinbarte Kündigungsfrist liegen“, sagt Bredereck. Sind die gesetzlichen oder tarifvertraglichen Kündigungsfristen länger, sind diese entscheidend. Deshalb sollte im Vertrag das Ausstellungsdatum sowie das Datum des Ausscheidens aus dem Betrieb klar genannt werden.

„Aufhebungsverträge sind für Arbeitnehmer oft ungünstig, weil dabei gerne mal Kündigungsfristen umgangen werden“, sagt Marquard. Daher sollten sie einen Aufhebungsvertrag niemals spontan oder unter Druck unterschreiben. „Der Verlust des Arbeitsplatzes ist eine existenzielle Bedrohung, die es dem Arbeitgeber ermöglicht, eine Drohkulisse aufzubauen.“ Dennoch sei es oft besser, auf Zeit zu spielen: „Ein Kündigungsschutzverfahren bietet dem Arbeitnehmer in der Regel mehr Sicherheit.“ In jedem Fall sollten sich Arbeitnehmer vor der Unterschrift beraten lassen: Wenn es der Arbeitgeber mit seinem Angebot ernst meint, gesteht er dem Mitarbeiter auch eine Bedenkzeit zu, erläutert Bredereck.

Mancher Arbeitgeber dränge auch deshalb auf einen Aufhebungsvertrag, weil eine Kündigung keine Aussicht auf Erfolg hätte. „Mitunter wird Personalern sogar eine Prämie für jeden geschlossenen Aufhebungsvertrag gezahlt.“ Arbeitsrechtler Voigt rät grundsätzlich dazu, sich juristischen Rat von außen zu holen – etwa bei der Rechtsberatung einer Gewerkschaft. Auf keinen Fall sollte der Aufhebungsvertrag sofort im Büro unterschrieben werden. „Wenn ein Arbeitgeber sagt: Das Angebot gilt nur hier und jetzt, dann ist das unseriös.“ PETER NEITZSCH/DPA

Da der Arbeitgeber nicht weiß, weshalb Sie nachfragen, wird er Ihnen den wahren Grund für die Absage nicht nennen. Alles, was von Ihnen als Diskriminierung aufgefasst werden könnte, wäre mögliche Munition für Sie in einem Gerichtsverfahren gegen den Arbeitgeber. Daher bleibt Ihnen nur die Bitte um Rückmeldung aus Ihrem Bekanntenkreis oder ein Feedback von einem Karriere-Coach zu Ihrem grundsätzlichen Auftritt bei Interviews. Oder Sie werden – mit etwas Glück – von einem Personalberater kontaktiert. Der wird Sie dann auf das Vorstellungsgespräch mit seinem Auftraggeber vorbereiten und Ihnen helfen, sich optimal zu präsentieren. Das liegt in seinem Interesse. Denn Ihr Erfolg ist auch sein Erfolg.

Ob und wie Positionen besetzt werden, bleibt meistens nebulös. Bei vielen Unternehmen wird grundsätzlich jede Position ausgeschrieben, auch wenn intern eigentlich schon feststeht, wer den Zuschlag bekommt. Personalabteilungen stehen – ähnlich wie in der Fragestellung AGG – vor der Herausforderung, einwandfrei zu dokumentieren, warum und aufgrund welcher fachlicher Eignung Person A den Job bekommen hat und nicht Person B.

Wenn Sie wissen wollen, ob die Stelle überhaupt besetzt wurde, können Sie einfach anrufen. Es ist keine Ausnahme, dass sich während des Einstellungsverfahrens noch Änderungen ergeben. Die Funktion kann mit einer anderen zusammengelegt oder outgesourct werden. Und manchmal kommt es vor der Besetzung auch zu einem Einstellungsstopp.

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

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

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

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

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

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