

BEWERBUNGSHELFER

Bin ich mit 33 noch der Richtige für Junior-Positionen?

SZ-Leser Stephan P. fragt: Ich bin 33 Jahre alt, habe eine Berufsausbildung absolviert, einen Hochschulabschluss und insgesamt sechs Jahre Berufserfahrung, davon drei Jahre in dem Bereich, in dem ich aktuell auf Jobsuche bin. Nun wurde mir von mehreren Seiten empfohlen, mich auch auf Junior-Positionen zu bewerben, weil man damit einen leichteren Einstieg hätte. Ist es in meiner Situation wirklich noch sinnvoll, mich auf Junior-Positionen zu bewerben? Oder erscheint das eher ungläubwürdig?

Vincent Zeylmans antwortet: Lieber Herr P., zunächst ist es notwendig, den Begriff „Junior-Position“ zu klären. Wenn Sie damit eine operative Sachbearbeiterstelle meinen, kenne ich viele Menschen, die auch nach 25 Berufsjahren noch in einer solchen Funktion tätig sind, sogar als Akademiker. Das kann viele Gründe haben: Zufriedenheit mit der Routine, das Bedürfnis nach einem berechenbaren Leben und einer guten Work-Life-Balance. Oder es hat einfach mit dem Aufstieg nicht funktioniert.

Ihre berufliche Entwicklung kann ich natürlich nicht genau einschätzen. Von einem sogenannten Downsizing, einem Rückschritt auf der Karriereleiter, rate ich allerdings im Moment ab. Wir erleben in Deutschland eine Phase der niedrigsten Arbeitslosigkeit seit 24 Jahren. Bundesländer wie Baden-Württemberg oder Bayern weisen Vollbeschäftigung vor. Manche Unternehmer berichten, dass sie sich in einem regelrechten „war for talents“ gegen ihre Wettbewerber durchsetzen müssen. Ein Krankenhaus in Hamburg wirbt um neue Mitarbeiter mit dem Slogan: „Wir bewerben uns bei Ihnen.“ Ein Bauunternehmen in Stuttgart schult seine Führungskräfte, damit sie die Kandidaten im Vorstellungsgespräch besser von sich überzeugen können.



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

Meiner Erfahrung nach sind Unternehmen bei der Besetzung von Stellen keinesfalls auf der Suche nach „Schnäppchen“. Sie werden vielmehr misstrauisch, wenn ein Kandidat mehr Potenzial hat, als es der Job erfordert, oder wenn er sich zurückstufte, weil er meint, damit die Stelle eher zu bekommen. In solchen Fällen kommt leicht der Verdacht auf, dass jemand die Stelle aus Verlegenheit oder reiner Verzweiflung annimmt, um dann aus einer sicheren Parkposition in Ruhe nach einem besseren Job Ausschau zu halten.

Bevor Sie in die Bewerbungsphase eintreten, sollten Sie sich überlegen, welchen Werdegang Sie eigentlich anstreben. Wenn Ihnen eine klassische Karriere vorschwebt, mit einer kontinuierlichen Zunahme von Verantwortung, die auch monetär honoriert wird, ist das nachvollziehbar. Wenn Sie aber – wie übrigens viele gut ausgebildete Menschen der Geburtsjahrgänge nach 1980, die man pauschal der Generation Y zuordnet – auf eine Führungsposition verzichten möchten, wäre dies auch nicht ungewöhnlich. Umfragen haben ergeben, dass 60 Prozent der sogenannten Digital Natives keine Personalverantwortung übernehmen möchten. So entstehen neben Führungskarrieren zunehmend auch die Fachkarrieren mit vergleichbaren Entwicklungschancen.

Heute ist vielen Arbeitnehmern bewusst, dass sie möglicherweise bis ins Alter von 70 Jahren arbeiten werden. Manche integrieren daher Erholungsphasen und einen Ausgleich zum Job von Anfang an in ihren Karriereplan. Sie haben keine Angst vor Lücken im Lebenslauf und vor Patchwork-Mustern. Wegen des demografischen Wandels haben Menschen mit solchen Biografien dennoch sehr gute Chancen, sich am Arbeitsmarkt zu behaupten. Und es ist legitim, wenn sie auf einer Junior-Position verharren, weil sich diese am besten mit ihrem Lebensentwurf in Einklang bringen lässt.

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



Forstwirte sägen niemals wild drauflos. Dane-Janusz Wieland weiß genau, welche Technik es braucht, um die Saftwege des Baums nicht zu beschädigen. FOTO: DPA

Bis in die Wipfel

Forstwirte fällen Bäume, bauen Zäune, bekämpfen Schädlinge und sind den ganzen Tag an der frischen Luft. In den Beruf führt nicht nur eine Ausbildung, sondern auch ein Studium

Er kniet sich hin, spannt das Gummi der Wurfscleuder und zielt. Dann fliegt ein kleiner Wurf sack hoch auf den Baum, ein daran befestigtes Seil saust hinterher. Christian Wegner hofft, dass es sich um einen stabilen Ast wickelt. „Das klappt nicht immer auf Anhieb“, sagt der Forstwart. Sekunden später klatscht der Wurf sack auf den Boden. „Wir versuchen es mal mit mehr Gewicht“, sagt der 44-Jährige und spannt einen 300 Gramm schweren Wurf sack in die Schleuder. Während Wegner sich auf den nächsten Versuch konzentriert, arbeitet sich wenige Meter von ihm entfernt eine Motorsäge mit lautem Grollen in einen Baumstamm, dann kracht der Baum zu Boden. Kurz darauf ist der Wurf sack sicher um einen Ast gewickelt. Wegners Kollegin Susanne Wersig prüft ihren Klettergurt, schwingt sich hoch und beginnt die kranken Äste des Baums abzusägen.

Forstwirte sind für den Schutz und die Pflege des Waldes zuständig, doch ist dieser nicht zwingend ihr Arbeitsort. Wegner hat viele Aufträge in der Stadt. „Das Schöne an dem Job ist, dass man am Ende immer das Ergebnis sieht“, sagt er. 2014 waren nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 6056 Menschen in der Forstwirtschaft tätig. „Die Berufsbezeichnung Forstwart meint aber viele Berufe“, sagt Marcus Kühling, Geschäftsführer beim Deutschen Forstverein in Göttingen. Denn angehende Forstwirte können verschiedene Ausbildungswege wählen.

Wer direkt im Wald tätig sein möchte, sollte sich für die duale Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule entscheiden. „Das sind die klassischen Waldarbeiter“, sagt Diplom-Forstwart Kühling. Sie

fällen und pflanzen Bäume, bauen Zäune, pflegen Wege oder bekämpfen Schädlinge. Die Ausbildung dauert drei Jahre, es geht um Themen wie Waldbegrünung und Natur- und Umweltschutz.

Auch wenn die meisten Auszubildenden einen Realschulabschluss oder Abitur haben, ist für den Zugang zur Ausbildung formal kein Abschluss vorgeschrieben. Die Ausbildungsvergütung liegt bei Bezahlung nach Tarif im Osten im ersten Lehrjahr bei 592 Euro und steigt auf 699 Euro. Das geht aus Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung (Bibb) hervor. Im Westen bewegt sie sich zwischen 755 Euro und 854 Euro.

Wer Revierförster werden und Fach- und Führungsaufgaben übernehmen will, kann statt oder nach der Ausbildung Forstwirtschaft an der Fachhochschule studieren. Im gehobenen Dienst, also für Revierleiter im öffentlichen Wald, wird ein Studium an einer Fachhochschule mit einjähriger Anwärterzeit vorausgesetzt.

Angehende Forstamtsleiter müssen ein Universitätsstudium und ein zweijähriges Referendariat absolvieren. „An den Hochschulen geht es ums Management“, sagt die Professorin Daniela Kleinschmit. Sie ist Leiterin des Lehrstuhls für Forst- und Umweltpolitik an der Universität Freiburg. „Wer die Themenbreite schätzt und wissenschaftlich arbeiten möchte, sollte an die Universität“, sagt Kleinschmit. Auf der anderen Seite ist das Studium an der Fachhochschule näher an der Praxis.

Die Berufschancen für Absolventen sind in den kommenden Jahren gut. „Forstwirte im gehobenen und höheren Staatsdienst werden ebenso gebraucht wie in der privaten Wald- und Holzwirtschaft oder im Umweltschutz“, sagt Küh-



Hantieren mit gefährlichem Gerät: Mit der Riesenzwille schießt Forstwart Christian Wegner (oben rechts) ein Seil über die Baumkrone. Susanne Wersig (unten) klettert daran in die Höhe. FOTOS: DPA

ling. Gerade die öffentlichen Verwaltungen bräuchten nach Jahren des Einstellungsstopps wieder Mitarbeiter. Bei den Waldarbeitern gingen viele schon mit Mitte fünfzig in Rente – es ist schließlich ein harter Job.

„Wer sich für diesen Job entscheidet, sollte körperlich fit und abgehärtet sein“, sagt Forstwart Christian Wegner. Seit Stunden sägen er und seine Kollegen in der Herbstkälte an Bäumen und Ästen, ziehen sich mit den Armen hinauf, wickeln ihre Füße nach jedem Zug ums Seil, während die Baumwipfel bedrohlich hin und her schwanken. „Jeder Baum ist anders“, sagt Wegner. „Man kann nicht einfach hinaufklettern und kranke Äste absägen.“ Es gibt bestimmte Techniken, die es anzuwenden gilt, um die Saftwege der Bäume nicht zu beschädigen.

Studierte Forstwirte haben bessere Verdienstaussichten als klassische Waldarbeiter. Studierte ausgebildete Waldarbeiter mit einem Einstiegsgehalt von 1800 Euro brutto pro Monat rechnen können, starten Revierförster mit etwa 2500 Euro und Forstamtsleiter mit 3500 Euro brutto im Monat, so Kühling. Gesellen können sich aber beispielsweise zum Forstmaschinenführer oder Natur- und Landschaftspfleger weiterbilden. Nach drei Jahren Praxis ist der Besuch der Meisterschule möglich, um später in der Ausbildung tätig zu sein oder sich mit Revierförstern um Wälder zu kümmern.

Die Liebe zur Natur ist für den Job unerlässlich. Von ein bisschen Morgenkälte lassen sich Wegner und seine Kollegen die Laune nicht verderben. „Ich mache den Job schon seit 27 Jahren und kann mir nichts Schöneres vorstellen“, sagt der Forstwart. CETIN DEMIRCI/DPA

Gemeinsam sind wir stark

Der Bosch-Konzern verabschiedet sich von Bonuszahlungen für Einzelne und setzt auf Teamleistungen

Kollektivgedanke statt Ego-Erfolg – so lässt sich ein Trend in der deutschen Wirtschaft zusammenfassen, der nach Expertenmeinung die bisherige Praxis der Bonus-Systeme verändern könnte. Statt bei der Sondervergütung auf individuelle Ziele zu setzen, werden Extrazahlungen an einer Gemeinschaftsleistung gemessen. Dies kann ein Geschäftsbereich sein oder die gesamte Firma. Der Technologiekonzern Bosch geht hier als erster deutscher Großkonzern voran. Ende des Jahres werden dort individuelle Boni für Führungskräfte abgeschafft.

Bei der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) sieht man beim Thema Vergütung von Fach- und Führungskräften seit einigen Jahren einen Trend vom Individuellen zum Kollektiven. „Großunternehmen und Mittelständler denken über die Weiterentwicklung ihrer Vergütungssysteme nach. Sie merken, dass die herkömmlichen Systeme Grenzen haben“, sagt DGFP-Gesellschaftsführerin Katharina Heuer. Vergütung sei zwar die Grundlage für gute Mitarbeit und Zusammenarbeit, „aber mehr Geld führt nicht unbedingt zu mehr Motivation und Leistung“, sagte Heuer.

Die Zeiten, in denen Mitarbeiter ihren beruflichen Erfolg über Geld und Karriere definierten, seien längst vorbei. „Heute wollen Mitarbeiter erfahren, dass ihre Arbeit Sinn macht, nachhaltig ist und wert-

geschätzt wird“, sagt Heuer. In einer digitalen und virtuellen Arbeitswelt werde die Messung der individuellen Leistung und damit des individuellen Erfolgs immer schwieriger. Die Leistung von Teams, Bereichen und des gesamten Unternehmens sei hingegen leichter messbar – zum Beispiel an fertigen Produkten, Verkaufszahlen und schließlich dem damit erbrachten Umsatz.



Wir müssen die Menschen in einer modernen Welt anders führen, nämlich über den Sinn.“

Bosch-Chef Volkmann Denner

Dennoch bleibt die alte Praxis einzelner Extrazahlungen dominant. Laut einer Umfrage des Beratungsunternehmens Ernst & Young unter 2200 Arbeitnehmern in Deutschland liegt der Anteil von Mitarbeitern mit teilweise erfolgsabhängiger persönlicher Bezahlung in den Branchen Banken, Energie und IT bei etwa der Hälfte, im Bau, Maschinenbau und in der Autobranche bei etwa einem Drittel. Und auf allzu viel Entmut stößt das Thema

nicht. Auf die Frage, wie sie leistungsabhängige Bezahlung fänden, antworten etwa drei Viertel der Befragten „sehr gut“ oder „eher gut“. Nur ein Viertel ist prinzipiell nicht begeistert.

Trotz dieser Zahlen sind Fachleute überzeugt davon, dass sich die noch eher schwache Boni-Entwicklung hin zum Kollektiven verstärken wird. Studien belegen, dass die Bezahlung bei der Jobzufriedenheit von hochqualifizierten Mitarbeitern eine weniger wichtige Rolle spielt als noch vor einigen Jahrzehnten. Die Befragten legen größeren Wert auf weiche Faktoren wie etwa einen Betriebskindergarten oder flexiblere und damit familienfreundlichere Arbeitszeiten. Auch mehr Eigenverantwortung für Führungskräfte steht hoch im Kurs.

Boschs Abschied vom „Extrageld für Einzelerfolg“ ist letztlich Teil dieser Entwicklung, in der rein materiell motivierte Egoisten hintenangestellt werden. Mit der Umstellung beim schwäbischen Technologiekonzern geht es um mehr als bloß einen neuen Maßstab für die Bemessung von Boni. „Wir müssen die Menschen in einer modernen Welt anders führen, nämlich über den Sinn“, sagt Bosch-Chef Volkmann Denner. Sie müssten das Gefühl haben, Nutzen zu stiften. „Dann setzen wir viel größere Kräfte frei als mit Geld.“ Individuelle Finanzboni sind da aus Denners Sicht eher ein Hemmschuh.

Die Boni-Umstellung bei Bosch findet unter Fachleuten Zustimmung. „Geld kann ein Motivationsfaktor sein, aber er läuft sich schnell tot“, sagt die Arbeitssoziologin Sabine Pfeiffer von der Universität Hohenheim. Dass die bisher bei Bosch bezahlten Einzelboni für Führungskräfte etwas gebracht haben, bezweifelt Pfeiffer. „Ein ohnehin schon gut bezahlter Ingenieur lässt sich mit noch mehr Geld nicht zu noch besserer Leistung anstacheln. Zudem weist die Professorin auf Risiken bei finanziellen Boni hin. „Ein Bonus wird für Mitarbeiter schnell zur Selbstverständlichkeit. Wenn der dann in einem Jahr nicht kommt, sind sie demotiviert.“

Aber lädt man nicht zum Däumchen-drehen ein, wenn Bonus-Einzelziele wegfallen und ein Mitarbeiter sich im Gesamtkollektiv verstecken kann? Nicht unbedingt, schließlich könne etwa durch Teamgeist die Motivation hochgehalten werden, sagt Henning Curti von Ernst & Young, der ebenfalls ein gewisses Umdenken bei Firmen bezüglich ihres Bonussystems sieht. Chefs seien hierbei besonders gefordert. „Man darf mit einem kollektiven Bonus nicht den Eindruck entstehen lassen, man kümmere sich nicht mehr um die individuelle Leistung.“ Gegebenenfalls müsse man häufiger Mitarbeitergespräche führen – sogar bis zu einmal im Monat statt einmal im Jahr wäre denkbar.

WOLF VON DEWITZ/DPA

TERMINKALENDER

Auftritt perfektionieren. Wer authentisch auftritt, hat es leichter, andere zu überzeugen und zu begeistern. In dem Seminar „Präsentieren mit Persönlichkeit“ sollen die Teilnehmer über den Einsatz von Storytelling und Schauspiel ihre persönlichen Stärken kennenlernen, sie ausbauen und aus ihnen einen unverwechselbaren und überzeugenden Präsentationsstil entwickeln. Es findet am 7. und 8. Dezember in Münster statt. Tel. 07551-936 80, www.die-akademie.de

Auslandserfahrung sammeln. Noch bis zum 1. Dezember können sich junge Leute zwischen 18 und 26 Jahren für ein freiwilliges Jahr im Ausland bewerben. Mit dem Programm Kulturweit, das von der Deutschen Unesco-Kommission in Kooperation mit dem Auswärtigen Amt getragen wird, beginnen sie im September 2016 für sechs bis zwölf Monate ihre Arbeit in deutschen Kultur- und Bildungseinrichtungen in Afrika, Asien oder Lateinamerika und bekommen eine monatliche Unterstützung von 350 Euro. Tel. 030-802 02 03 00, www.kulturweit.de

Mission erfüllen. Die internationale Strategieberatung The Boston Consulting Group sucht Kandidaten mit kreativen, innovativen und visionären Ideen für ein Unternehmen oder Projekt. Herausragende Universitätsstudenten und Absolventen können eine Auswahl von „Missionen“ ins Rennen schicken, für die Konzepte und Geschäftspläne erarbeitet werden – von der Marktanalyse bis zu einzelnen Posten im Budget. Das Siegerteam erhält ein exklusives BCG-Coaching. Tel. 089-2317 49 48, yourmission.bcg.de

40 Prozent

der Arbeitnehmer in Deutschland sind in Betrieben beschäftigt, in denen kein Tarifvertrag gilt. Und es werden immer mehr. Nach Zahlen des Statistischen Bundesamts waren 2014 im Westen 60 Prozent der Arbeitnehmer in einer Firma tätig, für die ein Branchen- oder Firmentarifvertrag gilt. Zum Vergleich: 1998 galt im Westen für 76 Prozent der Mitarbeiter ein Tarifvertrag. Außerdem gibt es Unterschiede zwischen West und Ost. 2014 hatten im Osten 47 Prozent einen Tarifvertrag, 1998 waren es noch 63 Prozent.

Aufsichtsrat werden. Unter den 100 wichtigsten Aufsichtsräten in Deutschland sind elf Frauen. Die Wirtschaft tut sich schwer, die von der Politik beschlossene Frauenquote zu erfüllen. Mit welchen Herausforderungen Unternehmen konfrontiert sind und welche Strategien es für weibliche sowie für männliche Führungskräfte gibt, darum geht es in einer Podiumsdiskussion der HHL Leipzig Graduate School of Management am 11. Dezember in Köln. Tel. 0341-985 18 73, www.hhl.de/events JUP

ARBEITSRECHT

Arbeitsunfall durch Impfschaden? Ein Impfschaden nach einer vom Arbeitgeber angebotenen Gripeschutzimpfung ist kein Arbeitsunfall. Vor dem Sozialgericht Dortmund hatte eine Frau geklagt, weil sie nach einer betriebsärztlichen Gripeschutzimpfung an dem Guillain-Barré-Syndrom erkrankt war. Sie habe sich angesichts des Publikumsverkehrs im Museum vor einer besonderen Ansteckungsgefahr schützen wollen. Das Gericht wies die Klage ab. Die Anerkennung eines Arbeitsunfalls komme nur in Betracht, wenn die mit der Tätigkeit verbundene Gefährdung eine Impfung über die allgemeine Gesundheitsfürsorge hinaus erforderlich mache. Zwar habe die Klägerin Kontakt zu Besuchergruppen gehabt. Die Ansteckungsgefahr sei aber nicht größer gewesen als an anderen Arbeitsplätzen oder im privaten Bereich, etwa beim Einkaufen. (Az.: S 36 U 818/12)

Kein Lohn trotz Rückkehrrechts. Verurteilt ein Gericht einen Arbeitgeber rückwirkend zum Abschluss eines Arbeitsvertrages, gibt es damit noch keinen rückwirkenden Lohn. Denn eine Vergütung setzt vielmehr ein tatsächlich durchführbares Arbeitsverhältnis voraus, urteilte das Bundesarbeitsgericht in Erfurt. Eine Frau war bis Ende 1986 im Chemie-Konzern BASF beschäftigt. Ihr Arbeitsverhältnis ging danach auf eine neu gegründete Firma im Wege eines Betriebsüberganges über. Die BASF sicherte der Frau ein Rückkehrrecht zu. Die neue Firma musste Insolvenz anmelden, der Frau wurde wegen der Betriebschließung zum 31. Januar 2010 gekündigt. Die BASF wollte sie trotz des zuvor eingeräumten Rückkehrrechts nicht zurücknehmen. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz entschied schließlich im September 2013, dass die Klägerin Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrages hat – und zwar rückwirkend ab dem 1. Februar 2010. Die Frau verlangte daher rückwirkendes Arbeitsentgelt. Das Bundesarbeitsgericht verneinte jedoch den Lohnanspruch. (Az.: 5 AZR 975/13) EPN