

BERUF & KARRIERE

Richtiger Moment

Frage an den Jobcoach: Soll ich schon als Bewerber sagen, dass ich Teilzeit arbeiten will? > Seite 66



FOTO: ALBERT VAN ROSENDAAL

Die Eifrigen

Sie sind hoch motiviert und anspruchsvoll, doch ihr Selbstbewusstsein geht manchen Vorgesetzten auf die Nerven: Berufsanfänger wissen, wie begehrt sie sind

VON CHRISTINE DEMMER

Führungskräfte geraten gern ins Schwärmen, wenn sie auf ihre jungen Mitarbeiter angesprochen werden. Die seien so herrlich selbstbewusst, erfrischend respektlos, mit Feuereifer bei der Arbeit. Und sie könnten ja auch was. Man gebe ihnen nur eine halbwegs wichtige Aufgabe, ein paar gleichaltrige Kollegen und einen jugendlichen Manager als Mentor. Dann würden sie nächtelang Konzepte wälzen und nach ein paar Tagen mit einer vierzigseitigen Präsentation ankommen. Und die Führungskraft sagt mit wohlwollender Miene: „Vielen Dank. Ich schau's mir an.“

Beim Chef zu Hause wird die Geschichte so zu Ende erzählt: „Der ließ nicht locker, bevor ich einen Blick auf die Zusammenfassung geworfen hatte. Dachte wohl, ich lese das sofort, und war auf ein Schulterklopfen aus. Hat er sich aber geschnitten.“ Wüsste das der Assistent, Associate oder Junior Analyst, dann würde er am Abend nicht stolz berichten: „Der war baff, als ich mit unserem Paper kam. Damit hatte er wohl nicht so schnell gerechnet. Konnte kaum abwarten, dass ich aus der Tür war, um reinzuschauen.“

Noch nie waren sich zwei Generationen so fremd wie die Bestimmer von heute und die von morgen. Groß geworden in den Sechzigerjahren des Baby Booms und den Siebziger der Generation Golf, sitzen die Alten heute an dem Hebel der Macht, nach dem die Jungen ebenso unbekümmert wie fordernd die Hand ausstrecken. Heutige Chefs haben sich den von ihren Vorgängern geplanten Karrierewegen angepasst. Die von morgen wollen sich ihren eigenen Weg bahnen. Sie wissen, dass sie wenig sind und dass sie gebraucht werden.

Verständlich, dass sie auftrumpfen. Doch damit tun sich viele Führungskräfte

schwer. „Da prallen zwei ungleich sozialisierte Kulturen aufeinander“, sagt Erwin Lebon, Director Human Resources bei General Electric Europe. „Die Jungen können Ansprüche stellen – und sie tun es auch.“

Die Manager loben das Selbstbewusstsein des Führungsnachwuchses über den Klee. Aber in Wahrheit halten viele sie für überheblich. Nur trauen sie sich nicht, das zu sagen – weil es politisch nicht korrekt ist, weil man die heiß Umworbene nicht verprellen will, weil man sie selbst, die zukünftigen Vorgänger, sonst zum alten Eisen rechnen könnte. Kritik kommt deshalb oft als Lob verpackt daher.

„Wir bieten einen Job – und sie wollen eine Herausforderung.“

„Wir haben heute jüngere und noch nicht so tief ausgeformte Kandidaten“, sagt Thomas Belker, Vorstandssprecher und oberster Personalchef beim Versicherungskonzern Talanx in Hannover. „Es ist doch klar, dass die noch nicht so festgelegt sind, zum Beispiel auf ihren zukünftigen Arbeitsbereich oder eine bestimmte Aufgabe im Unternehmen. Die Unsicherheit, die vielen Nachfragen – das ist kein Desinteresse.“ Er sei zufrieden mit der jungen Generation. „Aber wir müssen sie verstehen lernen und uns darauf einstellen. Denn ändern können wir es nicht.“

Man könne natürlich darüber klagen, dass früher alles besser war. Damit verändere man aber nichts, meint Belker. Die Integration der Jungen sei eine Riesen-

umstellung für die Arbeit des Personalers, der ja gar nicht die Ressourcen habe und erst beim CEO betteln müsse. Belker ist CEO, er muss nicht fragen. „Wir ziehen uns den Schuh selbst an“, sagt der Talanx-Manager. „Das macht uns im ersten Moment mehr Arbeit, aber dafür bekommen wir auch einen Gegenwert: Menschen, die kein angepasstes Verhalten an den Tag legen und die frei heraus fragen nach Hintergrund und Sinn.“

Für die Jungen sei es heute normal, Werturteile offen auszusprechen. Sogar im Vorstellungsgespräch haken sie nach, Belker hat dafür Beispiele parat: „Engagiert sich Ihre Organisation beim Thema Klimawandel und für die Gesundheitsförderung Ihrer Mitarbeiter? Wie gehen Sie in dem und dem Land vor, und warum tun Sie das? Warum handelt die Firma so, wie sie handelt?“ Vor 30 Jahren hat das kaum ein Bewerber gewagt.

Aus Sicht seiner Generation, sagt der 55-jährige Personalvorstand, stellen die Jungen auch enorme Ansprüche. „Aber das ist für die selbstverständlich. Die Frage lautet also: Wie können wir die Eigenschaften der Jungen in unsere Organisation einbauen, ohne die bestehende Struktur zu überfordern?“ Was übersetzt heißt: Ohne die amtierenden Führungskräfte aus der Fassung zu bringen. „Viele ältere Mitarbeiter freuen sich auf den Austausch mit den Jungen, weil sie den Dialog als Chance sehen. Manche sagen aber auch ganz offen: Wieso soll ein Junger so schnell direkten Einfluss nehmen können, während wir viele Jahre dafür kämpfen mussten?“

Der Arbeitsmarkt, sagt Erwin Lebon, spiele den jungen Mitarbeitern in die Karten. „Ingenieure zum Beispiel können sich künftig aussuchen, wo sie arbeiten wollen.“ Steckt hinter der Missbilligung des forschen Auftretens der Jungen etwa blanker Neid? „Möglich“, sagt Lebon. „Wir

bieten einen Job, und sie wollen eine Herausforderung.“ Das könne man ihnen freilich nicht zum Vorwurf machen. „Da müssen wir selbst ran und uns anpassen.“

Doch auch Verständnis ist begrenzt. Der Personalchef wundert sich, wie schnell es

dem Nachwuchs im Job langweilig wird. „Nach drei Jahren im Konzern bewerben sie sich woanders mit dem Argument, bei uns hätten sie schon alles gesehen.“ Oder Sozialkompetenzen, die vermisse er bei vielen, sagt Lebon: „Zuverlässig sein, vertrau-

enswürdig sein, Prioritäten setzen können. Alles ganz wichtig, fällt aber trotzdem oft hinten runter.“ Lebon mag den Gesprächsverlauf, er fühlt sich verstanden. Nun müssen nur noch die Jungen verstehen, warum.

Fortschritt baut man aus Ideen.



Sundsvallbrücke, Schweden

1929 von Max Bögl gegründet, kann die Firmengruppe mit Stammsitz in Neumarkt i. d. Oberpfalz auf über 85 Jahre erfolgreiche Firmengeschichte zurückblicken. Heute in dritter Generation weitergeführt, zählt Max Bögl mit über 1,6 Mrd. Euro Jahresumsatz und weltweit 6.000 hoch qualifizierten Mitarbeitenden zu den Top 10 der deutschen Bauindustrie.

Für unseren Geschäftsbereich Infrastruktur suchen wir in altersbedingter Nachfolge eine erfahrene Management-Persönlichkeit als

Vorstand (m/w)

Ihre Aufgaben

- Leitung der Zentralbereiche Ingenieurbau, Brückenbau und Tunnelbau innerhalb des Geschäftsbereiches Infrastruktur national/international
- Planung, Steuerung und verantwortliche Führung dieses Geschäftsbereiches unter Berücksichtigung einer gesamtheitlichen Sichtweise auf das Unternehmen und dessen Entwicklung
- Umsatzverantwortung von rund 500 Mio. Euro jährlich und Personalverantwortung für über 1.200 Mitarbeitende weltweit
- Motivation, Weiterentwicklung und Bindung der zu führenden Mitarbeitenden
- Verantwortung für die strategische Ausrichtung des Geschäftsbereiches mit Zielsetzung der Technologieführerschaft
- Akquise von Neukunden sowie Stärkung bestehender Kundenbeziehungen
- Verantwortung für die Implementierung industrieller Serienprodukte und innovativer Geschäftsfelder

Ihr Profil

- Erfolgreicher Werdegang in einem technologisch führenden Unternehmen, idealerweise in der Bauindustrie mit dem Schwerpunkt Infrastruktur
- Nachweisbare Erfolge als Vorstand, Geschäftsführer, CEO oder Managing Director (m/w) im internationalen Geschäftsfeld
- Freude am Bauen sowie an Innovationen und Fortschritt
- Unternehmerische, visionäre Persönlichkeit mit vorausschauendem Denken und Handeln
- Mitarbeiterorientierte Führungspersönlichkeit mit Fingerspitzengefühl und entsprechender Motivationsstärke
- Mut zu strategischen Entscheidungen und Durchsetzungsvermögen
- Kommunikations-, Vertriebs- und Verhandlungsstärke

Ist das Ihre Position? Dann freuen wir uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung mit Angabe des frühestmöglichen Eintrittstermins.

Zur Wahrung der Vertraulichkeit bitten wir um Zusendung Ihrer Bewerbung unter Angabe der Kennziffer 16-125 an:

Dr. Schmidt & Partner
Personalberatung GmbH
z. Hd. Sebastian Hergott
Ulzburger Straße 115
D-22850 Norderstedt (Hamburg)

Tel. +49 (0) 40 525 00 4-41
E-Mail: karriere@drsp-group.com



Kampf der Generationen

Warum Führungskräfte ihre jungen Mitarbeiter oft als anmaßend empfinden

Susanne Böhlich hat die Generation Y, die heute 25- bis 35-Jährigen, gründlich erforscht und beschrieben. Die Professorin leitet den Studiengang Internationales Management an der privaten Internationalen Hochschule Bad Honnef-Bonn (IUBH).

SZ: Warum regen sich Manager oft über den anspruchsvollen Nachwuchs auf?

Susanne Böhlich: Viele Unternehmen haben sich gut auf die jungen Mitarbeiter vorbereitet. In der Öffentlichkeit werden sie auch hoch gelobt. Hinter vorgehaltener Hand hört man aber immer wieder, dass sich Führungskräfte mit ihnen schwertun. Sie selber mussten noch den „harten Weg“ gehen, und den Jungen wird der rote Teppich ausgerollt – weil man sie dringend braucht. Sie empfinden die Generation Y als zu fordernd und impertinent.

Was sind die Ursachen dieses Generationenkonflikts?

Die Ypsiloner sind die erste Generation, die oft mit fast unbegrenzten Möglichkeiten aufgewachsen ist. Zu Hause erleben Manager ihre eigenen Kinder als selbstbewusst. Als Väter und Mütter macht sie das stolz, und sie akzeptieren deren Anspruchshaltung. Wenn aber ein junger Mitarbeiter so selbstbewusst und fordernd



Professor Susanne Böhlich.
FOTO: PRIVAT

auftritt, wird das als anmaßend empfunden. Dem Sohn wünscht man das Allerbeste – aber wenn der Assistent das für sich verlangt, wird er zum jungen Schnösel.

Was kann man tun, damit sich die Generationen nicht ineinander verhaken?

Beide Seiten müssen sich bewusst machen, dass es Unterschiede gibt und dass sie sich auf den jeweils anderen einstellen müssen. Die Babyboomer mussten um den ersten Job kämpfen. Die Vertreter der Generation Y hingegen werden, wenn sie gut sind und eine gefragte Ausbildung haben, von Unternehmen umworben. Bei unterschiedlichen Kulturen ist den meisten

klar, dass man sich darauf einstellen muss. Bei unterschiedlichen Generationen wird das oft unterschätzt.

Was kommt mit der nächsten Generation Z auf uns zu?

Die heute 15- bis 25-Jährigen sehen, dass Träume auch platzen können. Sie versuchen gar nicht erst, unrealistische Ziele anzustreben, sondern suchen oft etwas Bodenständigeres. Plötzlich ist es wieder schick, Beamter zu sein, es verspricht Sicherheit. Aber auch Selbstständigkeit wird oft angestrebt. Sie haben nicht weniger Ehrgeiz, aber setzen andere Prioritäten.

Ist es normal, dass das Pendel derart hin- und herschwingt?

Die Babyboomer gehören zu einer zahlenmäßig sehr starken Generation. Die mussten sich des Erfolgs zuliebe anpassen. Die Generation Y ist viel kleiner und entsprechend umworben. Sie hat das nicht nötig, sie wird gebraucht. Die Generation Z hat gesehen, dass Erwartungen unerfüllt bleiben können, wenn sie zu hoch gegriffen sind. Jede Generation passt sich an ihre Rahmenbedingungen an. Führungskräfte müssen lernen, wie man mit unterschiedlichen Generationen von Mitarbeitern umgeht, sie passend ansteuert und motiviert.

INTERVIEW: CHRISTINE DEMMER

Gefahr für den Feierabend

Arbeit 24/7: Wie Digitalisierung die Job-Zufriedenheit beeinflusst

Das Diensthandy liegt auf dem Nachttisch und vibriert vor dem Einschlafen. Beim Frühstück werden die ersten Mails schon im Pyjama beantwortet. Und zwischendurch vergehen keine zehn Minuten ohne einen Blick auf das Smartphone. Wie kommen Menschen damit zurecht, dass ihre Arbeit immer digitaler wird? Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat zu dieser Frage fast 10 000 Beschäftigte befragt.

Schwerpunkt der zehnten Erhebungsreihe zum „DGB-Index Gute Arbeit“ war die Digitalisierung des Berufslebens. Wenig überraschend: Als übergeordneter Interessenvertreter der Arbeitnehmer sieht sich der DGB von den Studienergebnissen bestätigt. Durch die Möglichkeiten der Digitalisierung sei der Feierabend in Gefahr, die Arbeitsbelastung zu hoch, das Mitspracherecht beim Einsatz von Technik zu gering. Doch es gibt auch Stimmen, die vor allem die Chancen einer digitalen Arbeitswelt betonen.

Wir wirkt sich Digitalisierung auf den Arbeitsdruck subjektiv aus? „Wir müssen leider feststellen, dass sich die Arbeitsbelastung erhöht hat“, kommentierte der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann die Ergebnisse der repräsentativen Studie bei der Vorstellung in Berlin. Ein Großteil der Befragten vertritt diese Meinung (46 Prozent). Auf der anderen Seite gibt aber ein fast ebenso großer Teil (45 Prozent) an, dass die Arbeitslast gleich geblieben sei.

Ganz anders bewerten die Arbeitgeber den technologischen Fortschritt. Durch Digitalisierung erfahren Beschäftigte „verringerte Anforderungen“, „körperliche Erleichterung“ und „größere Entscheidungsfreiheit“, sagt der Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Steffen Kampeter.

Was läuft nach Sicht der Beschäftigten falsch? Arbeitnehmer müssen sich ständig auf neue Maschinen oder Computerprogramme einstellen. Das kann für Abwechslung, aber auch für Frustration sorgen. Viele kämen mit der ständigen Umstellung nicht klar, sagte der Vorsitzende der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Michael Vassiliadis. Das Hauptproblem: 74 Prozent der Befragten beklagen sich in der DGB-Studie über eine mangelnde Mitsprache, wie Technik im Betrieb eingesetzt wird.



Alles ist vernetzt: Die Grenzen zwischen Arbeitswelt und Privatleben lösen sich immer stärker auf. FOTO: DPA

Unklar sei vor allem die Frage der persönlichen Erreichbarkeit. Wann fängt die Arbeit an, wann beginnt das Privatleben? Muss man mitten in der Nacht auf eine Mail antworten, oder hat das Zeit? „Viele Arbeitnehmer fühlen sich extrem unter Druck gesetzt“, sagte Vassiliadis.

Wie sieht die Digitalwirtschaft diese Entwicklung? Der IT-Branchenverband Bitkom erkennt in der Digitalisierung eine „riesige Chance“ für die Beschäftigten, ebenso für die Arbeit in den Betrieben und den Standort Deutschland. Neue, spannende Jobs entstünden – nicht trotz, sondern wegen der Digitalisierung, sagte Bitkom-Geschäftsführer Bernhard Rohleder.

Zudem sei es möglich, flexibler zu arbeiten, weil Aufgaben nicht mehr zwangsläufig vom Schreibtisch aus im Unternehmen erledigt werden müssten. „Digitalisierung bietet auch die Möglichkeit, erstmals seit Jahrzehnten Produktion und Wertschöpfung – und damit Arbeitsplätze – zurück nach Deutschland zu holen, weil die Produktivität durch Digitalisierung stark steigt“, erklärte Rohleder.

Was ist die Ursache dafür, dass sich trotzdem viele von Technik gestresst fühlen? Oft fehlt das nötige Wissen, wie man digitale Hilfsmittel richtig einsetzen könne, heißt es bei Bitkom. Digitalkompetenz müsse deshalb schon vor dem Beruf vermittelt werden – in Schule, Ausbildung, Hochschulen. Und: „Die Unternehmen müssen verstehen, dass Weiterbildung zu Digitalthemen kein Nice-to-have ist, sondern zum Pflichtprogramm jedes einzelnen Mitarbeiters gehört“, sagt Rohleder. Nach einer Umfrage des Bundesverbands gehen neun von zehn Unternehmen davon aus, dass die Digitalkompetenz der Beschäftigten genauso wichtig wird wie ihre fachliche oder soziale Kompetenz. DAVID FISCHER/DPA

Internet: Die Ergebnisse der Studie kann man nachlesen unter www.index-gute-arbeit.dgb.de



Auch Konfessionslose können für eine christliche Kirche arbeiten. Aber Bewerber müssen sich darauf einstellen, zu ihrem Glauben befragt zu werden. FOTO: DPA

In himmlischen Diensten

Weit über eine Million Menschen sind in Deutschland für einen kirchlichen Arbeitgeber tätig. Für sie gilt zum Teil ein gesondertes Arbeitsrecht. Was Angestellte der Kirche wissen müssen

Die Kirche in Deutschland hat Selbstbestimmungsrecht, so steht es im Grundgesetz. Das beeinflusst auch das Arbeitsrecht: Die beiden christlichen Kirchen dürfen ihre Arbeitsverhältnisse selbst regeln, ebenso die Wohlfahrtsverbände. Aber was bedeutet das konkret?

Bewerbung und Einstellung. Wer sich bei einer kirchlichen Einrichtung bewirbt, muss damit rechnen, nach der eigenen Spiritualität gefragt zu werden. Ob ein Taufschein nötig ist, hängt in der katholischen Kirche von der Tätigkeit ab. Für den Schullehrer oder Lehrer ist er verpflichtend, beim IT-Fachmann dagegen kein Muss. „Uns ist hauptsächlich wichtig, dass sich ein Bewerber mit den kirchlichen Wertvorstellungen identifizieren kann“, sagt Christian Schärfl, Personalreferent des Erzbistums Berlin.

Ähnlich handhabt es die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD). In Leitungsfunktionen, der Seelsorge oder religiösen Bildung ist die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche meist Voraussetzung, sagt Detlev Fey, Referatsleiter Arbeitsrecht bei der EKD. Das belegen zu können, sei völlig ausreichend. Darüber hinaus würden in der Betreuung von Menschen aus anderen Kulturkreisen heute auch vermehrt Nicht-Christen eingestellt, so Fey.

Loyalitätsanforderungen. In der katholischen Kirche regelt die Grundordnung, was von den Mitarbeitern im Einzelnen erwartet wird. Seit 2015 gibt es einige Neue-

rungen. Man habe „gesellschaftliche Realitäten und veränderte Lebensentwürfe berücksichtigt“, sagt Matthias Kopp, Pressesprecher der Deutschen Bischofskonferenz. Demnach ist eine Scheidung, eine erneute Heirat oder auch eine eingetragene Lebenspartnerschaft mit einem gleichgeschlechtlichen Partner kein automatischer Kündigungsgrund.

Markus Gutfleisch arbeitet seit 2002 als Sozialarbeiter für einen Caritasverband in Nordrhein-Westfalen. Seit fünf Jahren steht er im beruflichen Umfeld offen zu seiner Homosexualität. Sein Arbeitgeber akzeptiert das. Der Verband tat das auch schon, bevor es die neue Grundordnung gab. Der gläubige Katholik Gutfleisch engagiert sich für die ökumenische Arbeitsgruppe Homosexuelle und Kirche (HuK). Er weiß jedoch auch, dass viele homosexuelle Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen ihr Privatleben verstecken – aus Angst vor einem Jobverlust. Eine Kündigung komme infrage, wenn eine „erhebliche Störung der Zusammenarbeit in der Dienstgemeinschaft zu befürchten sei“, erklärt Kopp von der Deutschen Bischofskonferenz.

In der evangelischen Kirche gibt es ebenfalls Loyalitätsrichtlinien. Allerdings sind diese weniger streng als in der katholischen Kirche. „Wir freuen uns über jeden, der privat eine dauerhafte und verlässliche Partnerschaft eingehen möchte“, sagt Fey. Ob Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft gehe den Arbeitgeber nichts an. Bei schweren Verstößen gegen die Loyalitätsrichtlinien muss jedoch

auch bei der evangelischen Kirche mit einer Kündigung gerechnet werden. „Wer öffentlich extremistische Ideologien verbreitet, ist bei der evangelischen Kirche definitiv nicht richtig“, so Fey.

Mitbestimmungsrecht. Eine weitere Besonderheit im kirchlichen Arbeitsrecht: Es gibt keine Betriebsräte. Stattdessen können sich Arbeitnehmer in Mitarbeitervertretungen organisieren. Diese hätten jedoch geringeren Einfluss, kritisiert Berno Schuckart-Witsch, Ansprechpartner für die Beschäftigten der Kirchen in der Verdi-Bundesverwaltung. Das betrifft unter anderem Veränderungen bei der betrieblichen Arbeitszeit oder bei der Ausbil-

dung von Azubis. Außerdem kritisiert Schuckart-Witsch, dass es mit wenigen Ausnahmen keine Tarifverträge für die Beschäftigten gibt.

Auf kirchlicher Seite ist man hingegen überzeugt: „Wir haben mit der verbindlichen Schlichtung ein Instrument, in dem beide Interessenseiten vertreten sind und das ohne Arbeitskampf auskommt“, sagt Fey. Im Fall von beispielsweise Lohnstreitigkeiten, sollen sich Arbeitnehmer- und Kirchenvertreter mit einem Schlichter gemeinsam einigen, ohne dass es zu Streiks kommt. Der Organisationsgrad von kirchlichen Arbeitnehmern in Gewerkschaften ist gering. Er liege in der evangelischen Kirche schätzungsweise bei fünf Prozent, sagt Fey von der EKD.

Christen und andere

Ein gesondertes Arbeitsrecht greift nicht nur bei den christlichen Religionsgemeinschaften. Das Selbstbestimmungsrecht gilt laut Grundgesetz für alle staatlich anerkannten Religionsgemeinschaften. „Wer sich bei der jüdischen oder muslimischen Gemeinde bewirbt, kann genauso mit Sonderregeln konfrontiert werden“, sagt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Köln. Ausgenommen vom Selbstbestimmungsrecht sind kirchliche Organisationen, die nicht als Religionsgemeinschaften anerkannt werden. Das sind zum Beispiel die Scientologen, erklärt Oberthür. DPA

Offenheit durch Notwendigkeit. Gerade in der Pflege herrscht in Deutschland Fachkräftemangel. Zwingt dies kirchliche Arbeitgeber zu mehr Offenheit? „Wir sehen unser christliches Profil eher als Mehrwert, um die Bewerber neben ihrem fachlichen Profil auch mit ihren Werten anzusprechen“, sagt Beate Pfiender-Muck, Personalleiterin im St. Josefshaus Herten in Rheinfelden in Baden-Württemberg.

In der EKD setzt man auf Offenheit. Man wolle in Zukunft vermehrt auf Andersgläubige zugehen und diese auch beschäftigen, heißt es. „Entsprechende Neuerungen in den Richtlinien sollen beschlossen werden“, so Fey. Insbesondere, weil die Diakonie stetig wachse, während die Zahl der Kirchenmitglieder sinke. MIRA FRICKE/DPA

Der richtige Zeitpunkt

Frage an den Jobcoach: Soll ich schon im Vorstellungsgespräch sagen, dass ich Teilzeit arbeiten will?

SZ-Leserin Cathrin R. fragt: Ich bin Volljuristin, bald mit Dokortitel und derzeit in Elternzeit. Da ich in meinem Job als wissenschaftliche Mitarbeiterin nicht glücklich bin, schaue ich mich nach einer neuen Stelle um. Demnächst habe ich ein Vorstellungsgespräch als Dozentin an einer Fachhochschule mit der Aussicht auf spätere Verbeamtung. Lehren macht mir Spaß, und mir gefällt, dass ich meine Arbeitszeit dort frei einteilen könnte und so besser Zeit für meine Kinder hätte. Eine bestimmte Arbeitszeit war nicht ausgeschrieben. Ich würde gerne 70 oder 80 Prozent arbeiten. Meine Frage: Sollte ich diesen Wunsch in der Bewerbung, im Vorstellungsgespräch oder erst nach einer möglichen Auswahl ansprechen? Eine befreundete Personalerin riet mir, die Frage erst später aufzuwerfen. Ich finde das aber irgendwie unehrlich.

Vincent Zeylmans antwortet: Liebe Frau R., immer mehr Menschen wünschen sich Teilzeitstellen und flexible Arbeitszeiten. Vor einigen Jahren waren die Chancen darauf eher gering. Die Zeiten haben sich – zumindest zum Teil – geändert. Das haben wir erstens der sogenannten Generation Y zu verdanken. Aufgrund des demografischen Wandels strömen bekanntlich weniger neue Mitarbeiter in die Arbeitswelt als früher. Das bedeutet, dass die begehrten Millennials

Wünsche durchsetzen können, die das Arbeitsumfeld ändern. Zweitens weisen wir mit derzeit 43 Millionen Erwerbstätigen die höchsten Beschäftigungszahlen vor. Und drittens erlebt Deutschland gerade die niedrigste Arbeitslosigkeit seit 25 Jah-



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.

ren. Dazu kommt, dass die Wirtschaft weiterhin erfolgreich ist. Gute Zeiten also für Arbeitsuchende.

Gleichwohl hat auf Arbeitgeberseite noch nicht überall ein Umdenken stattgefunden. Manches Unternehmen hat nicht erkannt, dass es gerade mit Teilzeitangeboten Frauen gewinnen könnte, um Vakanz zu besetzen. Daher empfiehlt es sich nicht, gleich bei der Bewerbung im Anschreiben diesen Wunsch kundzutun. Arbeitgeber reagieren manchmal anders, wenn sie den Bewerber erst einmal kennengelernt haben. Der Sympathiefaktor darf nicht unterschätzt werden. Wo vorher keine Spielräume vorhanden waren, können plötzlich Grenzen aufgeweicht werden, wenn der Wille dazu vorhanden ist. Daher ist es wichtig, dass Sie Ihr Vorstellungsgespräch gut vorbereiten. Wenn Sie den Eindruck haben, dass sich der Arbeitgeber eine Zusammenarbeit grundsätzlich vorstellen kann, ist die Zeit gekommen, Ihren Wunsch anzusprechen.

Es lohnt sich auch, diesen noch mit Fakten zu untermauern. So leisten Personen in einem Teilzeitverhältnis nachweislich mehr in der verfügbaren Zeit als Kollegen in einer Vollzeitbeschäftigung. Es ist bislang nicht erforscht, ob das mit einem – natürlich unnötigen – schlechten Gewissen zusammenhängt. Auf alle Fälle agieren Teilzeitmitarbeiter fokussierter, sie lassen sich weniger ablenken und haben

den Wunsch, die Aufgaben erledigt zu haben, bevor sie Feierabend machen.

Ich persönlich halte das Vorstellungsgespräch für den richtigen Zeitpunkt, das Thema aufzuwerfen. Wenn Sie es erst nach der Auswahl ansprechen, könnte Ihnen übel genommen werden, dass Sie es bislang verschwiegen haben. Sollte es sich nämlich um ein nicht verhandelbares Kriterium handeln, hat der Arbeitgeber unnötig weitere Zeit in Gesprächen mit Ihnen investiert. Vielleicht sind sogar Bewerber aus dem Prozess ausgeschieden, da sich die Hochschule auf wenige Kandidaten konzentriert hat. Das kann Misstrauen hervorgerufen, das sogar dann schädlich sein könnte, wenn Sie auch weiterhin Chancen hätten. Kein Arbeitgeber mag Überraschungen, und es sollte vermieden werden, dass Sie nach der Äußerung Ihres Teilzeitwunsches distanzierter und mit Vorsicht wahrgenommen werden.



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

TERMINKALENDER

Messe für Jobsuchende. Am 24. und 25. November treffen beim Kölner Absolventenkongress mehr als 220 Unternehmen auf Tausende junge Talente. Über die App des Staufenberg-Instituts, das die Messe veranstaltet, können Besucher im Vorfeld ein Profil mit Studiengang, Berufseinstiegsart oder Wunschbranche anlegen und erhalten so schon vor der Veranstaltung potenzielle Stellenangebote sowie Einsicht in die Aussteller-Profile. Neben dem Matchmaking gibt es fast 90 Vorträge, Live-Sessions, Unternehmenspräsentationen und Diskussionsrunden. Angeboten werden etwa 7500 Praktika, Traineeprogramme und Jobs für den Direkteneinstieg. www.absolventenkongress.de

Workshops für ITler. Autonomes Fahren, Apps für die nächste Smart Watch und das Bezahlsystem der Zukunft – moderne IT-Innovationen sind alltagsrelevanter denn je. Um solche Innovationen erlebbar zu machen, lädt das IT-Dienstleistungs- und Beratungsunternehmen Capgemini Studenten, Absolventen und junge Berufstätige zu drei „expedition Workshops“ ein. Am 30. November können sie sich in der Münchner BMW-Welt mit dem autonomen Fahren, am 7. Dezember in der Allianz-Arena mit dem Thema „Blockchain“ und am 9. Dezember im Berliner Coworking Space Ahoy mit „Design & UX von Apps für die Smart Watch“ beschäftigen. Tel. 089-383381400, www.capgemini-expedition.de

39 Prozent

der Beschäftigten in Deutschland haben von ihrem Arbeitgeber schon einmal ein Weihnachtsgeschenk erhalten. 25 Prozent gaben an, jedes Jahr eine Aufmerksamkeit zu bekommen, bei 14 Prozent ist das zumindest in unregelmäßigen Abständen der Fall. Mit 61 Prozent der Beschäftigten hat die Mehrheit allerdings noch nie ein Präsent bekommen. In der repräsentativen Arbeitnehmer-Befragung des Marktforschungsinstituts Ipsos wurde Weihnachtsgeld allerdings nicht als Geschenk gewertet.

Praktika in US-Betrieben. Die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) vermittelt jungen Berufstätigen und Absolventen mit einem Hochschulabschluss in Landwirtschaft, Wein- und Gartenbau ein Praktikum in den USA. In Zusammenarbeit mit der Ohio State University und der University of Minnesota werden vier- bis zwölfmonatige Praktika in landwirtschaftlichen Betrieben angeboten. Während dieser Zeit sollen sich die Nachwuchskräfte fachlich weiterbilden, ihre Sprachkenntnisse vertiefen und die amerikanische Lebens- und Arbeitsweise kennenlernen. Tel. 0228-44 60 1212, www.giz.de SZ

RECHT SO

Rechtsradikale Geste. Der Hitlergruß rechtfertigt eine fristlose Kündigung. Diese Geste stelle ein nationalsozialistisches Kennzeichen dar, das in einem Arbeitsverhältnis nicht hingenommen werden muss, entschied das Arbeitsgericht Hamburg. Das gelte umso mehr, wenn der Adressat zusätzlich grob beleidigt werde. Eine türkische Abstammung mache das Vergehen nicht weniger schlimm. Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der in einem Streit während einer Betriebsversammlung den Arm zum Hitlergruß erhoben und seinem Gegenüber die Worte „Du bist ein Heil, du Nazi!“ zugerufen hatte. Daraufhin kündigte ihm die Arbeitgeberin fristlos. Der Einwand des Klägers, eine solche Handlung sei von ihm nur beleidigend gemeint gewesen, spielte für bei der Urteilsfindung keine Rolle. Er könne auch nicht rechtsradikal sein, da er türkischer Abstammung sei, hatte der Kläger angeführt. Die Abstammung beinhaltet keine Antwort auf die Frage der inneren Haltung. (Az: 12 Ca 348/15) EPD

Mangelhafte Begründung. Spricht ein Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung aus, muss er die Gründe dafür nachweisen. Der Hinweis auf einen gesunkenen Personalbedarf reicht hierfür nicht aus. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz entschieden. In dem verhandelten Fall hatte ein Mann seit 2003 als Isoliermonteur für ein Unternehmen gearbeitet. 2015 erhielt er die betriebsbedingte Kündigung. Der Arbeitgeber begründete diese mit einem gesunkenen Personalbedarf für einen seiner Kunden. Die Kündigungsschutzklage des Mannes war in beiden Instanzen erfolgreich. Der Arbeitgeber habe lediglich Angaben zum Personalbedarf für einen Kunden gemacht. Das reiche für eine betriebsbedingte Kündigung nicht aus. Da die Firma jedoch weitere Kunden habe, hätte es für alle Mitarbeiter darlegen müssen, in welchen Aufträgen sie bis jetzt eingesetzt gewesen sind und welche Aufträge hiervon wegfallen oder reduziert werden. (Az.: 1 Sa 538/15) DPA