

BERUF & KARRIERE

Pendeln auf Befehl

Frage an den Rechtsbeistand:
Kann die Firma mir vorschreiben,
dass ich umziehe? > Seite 66

Nützlich oder lästig

Einen großen Namen zu tragen, kann im Beruf ein Türöffner sein – oder eine Bürde. In jedem Fall werden Menschen, die in die Fußstapfen berühmter Vorfahren treten, kritisch beäugt



VON JULIANE VON WEDEMEYER

Man ergreift einen Beruf, gibt sein Bestes, versucht, sich einen Namen zu machen. Was aber, wenn das schon die Generation vorher erledigt hat? Sechs Töchter, Neffen und Söhne, die sich für den selben Beruf wie bekannte Verwandte entschieden haben, erzählen.

Der Politiker

„Natürlich verbinden die meisten Leute mit dem Namen Lambsdorff etwas. Manche glauben, dass man als Adliger ohnehin ein arroganter Schnösel ist, und bei anderen habe ich meines Onkels wegen gleich einen Bonus. Das legt sich in der Regel aber beides, sobald sich die Leute ein realistisches Bild von mir machen können.“

Trotzdem ist der Name Lambsdorff wie ein *brand*, vor allem bei den Älteren. Ich denke, der Name steht für Präzision, Kompetenz, Seriosität. Das möchte ich nicht ändern. Mir ist immer bewusst, dass mein Verhalten in der Öffentlichkeit über meine eigene Person hinaus auch das Ansehen meiner Familie beeinflusst.

Mein Onkel und ich standen uns sehr nah. Er war mein Patenonkel und wohnte wie ich damals in Bonn. Wir sahen uns regelmäßig, auf Familienfeiern, aber auch auf Parteiveranstaltungen. Ich konnte ihn stets um Rat fragen. Er hat mir beispielsweise mitgegeben, wie wichtig innere Unabhängigkeit für Politik ist. Darum bin ich Diplomat geworden – wie mein Vater Hagen. Das hat mir zehn Jahre großen Spaß gemacht. Und falls es eines Tages mit der Politik vorbei ist, kann ich wieder in diesen Beruf zurückkehren.



Alexander Graf Lambsdorff, Jahrgang 1966, ist Vize-Präsident des Europäischen Parlaments und gehört dem FDP-Bundesvorstand an. Sein Onkel ist der frühere Bundeswirtschaftsminister und FDP-Vorsitzende Otto Graf Lambsdorff.

Ich denke schon, dass es mit meinem Onkel zu tun hat, dass ich in die FDP eingetreten bin. Den Weg in die Partei hat mir der Name allerdings nicht erleichtert. Als ich 1987 den Mitgliedsantrag abgeschickt hatte, bekam ich monatelang keine Antwort. Und als ich dann beim Kreisverband nachgefragt habe, konnten sie den Antrag nicht finden. Sie hatten ihn verschlampt. Als ich endlich Mitglied war, habe ich selbstverständlich zuerst ehrenamtlich im Ortsvorstand mitgearbeitet, mit allem, was dazu gehört: Plakate kleben, Podiumsdiskussionen, Arbeitskreise.

Mein Onkel ist für mich auf jeden Fall ein politisches Vorbild: Er hat sich nicht verbogen, hatte seine Kanten und war ein Mann der freien Rede. Solche Menschen gibt es heute eher selten in der Politik. Manche Dinge hat er natürlich ganz anders gesehen als ich – gerade in der Europapolitik. Ich wäre zum Beispiel für eine Art europäisches FBI, denn die Terrorbekämpfung ist ein europäisches Problem. Da sehe ich direkt vor mir, wie mein Onkel bei dieser Idee skeptisch seine Augenbrauen über die Brillengläser zieht.“

Die Unternehmerin

„Wenn es darum geht, meinen Antrieb zu erklären, fällt es mir schwer zu unterscheiden: Was ist der Name, was das Erbe, was einfach meine Person? Ich denke, es ist eine Melange aus allem. Ein gewisser Leistungsdruck ist da, ganz klar. Ich weiß, wie viel Zeit und Lebensenergie die Generationen vor mir eingesetzt haben, um das Unternehmen aufzubauen oder erfolgreich weiterzuführen. Da habe ich einen Auftrag mitbekommen, den ich erfüllen will. Darum neige ich auch zum Perfektionismus.“



Annette Roeckl, Jahrgang 1967, leitet das gleichnamige Unternehmen für Mode-Accessoires, das 1839 von Jakob Roeckl als Handschuh-Schneiderei in München gegründet und erst Hoflieferant und später Marktführer wurde.

Mein Großvater hat immer gesagt: Der Name verpflichtet. Auf der einen Seite ist er ein ganz klares Qualitätsversprechen an unsere Kunden – wie mein Urgroßvater schon sagte: Ich bin nicht reich genug, um billig einzukaufen. Und auf der anderen beinhaltet er einen Wertekanon, auch gegenüber Mitarbeitern und Geschäftspartnern: Respekt, Nachhaltigkeit, Berechenbarkeit, Fairness, Ehrbarkeit. Als Namensträgerin stehe ich da in der Tradition.

Ich bin ja mit dem Unternehmen aufgewachsen. Als Kind habe ich mir Fuchzgerl dazuverdient fürs Verpacken und Sortieren. Später habe ich opponiert. Das Erbe des Namens – das war mir alles zu viel. Ich habe eine Zeitlang sogar nicht mal mehr Handschuhe getragen. Mit 26 habe ich dann trotzdem im Haus eine Ausbildung angetreten – zur Handelsfachwirtin und praktischen Betriebswirtin. Dass ich die Tochter war, konnte ich natürlich niemandem verheimlichen. Diesen Aspekt habe ich tatsächlich als schwierig empfunden. Man war eben nie nur Kollegin.

Damals habe ich das Archiv durchstöbert, das meine Mutter zusammengetragen hat: alte Dokumente, Schnittmuster, Werbezeichnungen. Da habe ich gemerkt, dass unsere Tradition nur entstehen konnte, weil die Firma wandlungsfähig und innovativ war. Inzwischen habe ich auch einiges im Unternehmen verändert, ich habe es beispielsweise um eine Seidentuch- und Taschenproduktion erweitert.“

Der Produzent

„Musik ist sehr wichtig für mich – schon immer. Nicht nur mein Vater hat Platten gemacht, auch mein Onkel. Das ist bei uns so ein Familiending. Ich habe gar nicht wirklich drüber nachgedacht, ob ich denselben



Ethan Johns, Jahrgang 1969, ist ein britischer Musikproduzent, der unter anderem mit Tom Jones und Ryan Adams zusammengearbeitet hat. Sein Vater Glyn Johns produzierte Alben für die Rolling Stones, die Beatles und die Eagles.

Beruf ergreife oder nicht. Ich musste es tun. Es ist in meinem Blut. Mit 17 habe ich in Studios in London gearbeitet und später in Los Angeles. So konnte ich von vielen Musikproduzenten lernen. Natürlich habe ich auch viel selbst ausprobiert. Aber mein Vater war mein erster Lehrer und sicher auch der mit dem größten Einfluss.

Mein Name war am Anfang meiner Karriere sicher hilfreich. Er war in der Branche ein Türöffner, hat die Aufmerksamkeit auf mich gelenkt. Die Leute haben sich dafür interessiert, was ich mache. Aber oft haben sie dann zuerst gedacht, dass ich genauso arbeite oder genauso gut bin wie Glyn Johns. Doch wir sind sehr verschieden.

Mittlerweile habe ich drei Solo-Alben herausgebracht. Meine eigene Musik ist beeinflusst von der Musik, die mich in meiner Kindheit umgeben hat. Das erste Album „If not now then when?“ hat mein Vater gemixt. Ich habe ihn aus zwei Gründen gefragt: Erstens war es für mich eine große Chance, mit einem der besten Musikproduzenten der Welt zu arbeiten. Und zweitens wollte ich meinem Vater wieder beim Arbeiten zuschauen. Ich wollte uns die Erinnerung an ein gemeinsames Werk schaffen. Es ist aber nicht so, dass meinem Vater alles gefällt, was ich tue. Da ist er auch sehr ehrlich. Aber ich finde ja auch nicht alles toll, was er macht.“

Der Illustrator

„Draußen im Oberland war der Name Reiser definitiv ein Faktor, zum Beispiel, als ich in Tölz zur Schule gegangen bin. Mein Vater gehört da zur Lokalprominenz. Aber er war nie abgehoben, er begreift sich eher als Handwerker. So war dann auch die Wirkung nach außen. Durch den Namen wurde ich meist sofort zugeordnet, aber es hieß nicht: Oh, dass ist der Sohn vom Künstler. Ich hätte genauso gut der Metzgersohn sein können.“



Jan Reiser, Jahrgang 1978, arbeitet als freischaffender Illustrator, Karikaturist und Comiczeichner in München. Aufgewachsen ist er in der Umgebung von Bad Tölz als Sohn des Karikaturisten und Kunstmalers Hans Reiser.

Seit meinem Umzug nach München habe ich mir einen eigenen Namen gemacht, auch wenn mich künstlerisch viel mit meinem Vater verbindet. Zum Beispiel der Hang zum Übertriebenen, Bizarren oder der Spaß an der Hässlichkeit. Er ist ja ein akademischer Maler, ich bin eher ein Zeichner, ein Illustrator. Seine Bilder sprechen für sich, ich dagegen erzähle eher Geschichten. Trotzdem: Der Sohn vom Reiser zu sein, ist schon ein Qualitätsmerkmal, glaube ich, nach dem Motto: Dann kann's ja nicht ganz schlecht sein. Dem will man natürlich auch gerecht werden. Da kann man keinen Mist abliefern.

Ich weiß, dass sich mein Vater für mich freut, wenn ich Erfolg habe, und ich freue mich genauso für ihn. Dass ich später auch beruflich zeichnen oder malen will, stand für mich schon sehr früh fest. Mein Vater hat mir ja vorgelebt, dass Kunst ein ganz normaler Beruf sein kann, mit dem man eine Familie ernährt.“

Die Schauspielerin

„Wir haben alle diesen Spieltrieb in der Familie. Der hat sich vererbt. Ich bin damit aufgewachsen, dass meine Eltern Filme drehen und auf Bühnen stehen. Das war für mich total normal. Und ich glaube, wenn etwas für einen selbstverständlich ist, wählt man es auch eher als eigenes Lebensmodell. Das ist bei Kindern, deren Eltern andere Berufe haben, ja nicht anders.“

Ich habe mit sechs angefangen, Filme mit meinen Eltern zu drehen. So gesehen habe ich mich gar nicht bewusst für diesen Beruf entschieden, es hat sich einfach ergeben. Als ich 16 war, konnte ich vom Schauspielern leben. Und die Schule fand ich blöd. Damals habe ich gar nicht die Notwendigkeit dafür gesehen. Ich habe ja mehr Geld verdient als die Lehrer.“

Mit meinem Namen habe ich als Kind nicht nur Positives verbunden. Klar, die einen haben mit Neugierde oder sogar Verehrung darauf reagiert, die anderen dafür eher so: Glaub bloß nicht, dass du was Besseres bist! Wenn ich in der Schule einen Fehler gemacht habe, hieß ich plötzlich ‚Fräulein Thalbach‘, habe ich etwas gut gemacht, war ich nur ‚Anna‘. Später im Berufsleben war es auch so. So viele Türen, wie durch den Namen aufgegangen sind, haben sich auch wieder verschlossen. Das war ziemlich ausgeglichen.“

Dass ich immer wieder auf meinen Namen und meine Familie angesprochen werde, wundert mich schon ab und zu. Aber es stört mich nicht. Ich mag meine Familie ja. Ich sehe meiner Mutter auch noch sehr ähnlich. Dass ich mit ihr öfter verglichen werde, nehme ich hin. Ich hätte es auch schlechter treffen können.“

Es gab einige Projekte, in denen wir dieselbe Person gespielt haben, ich eben die jüngere Version. Als für den Director's Cut Teile der Blechtrommel nachvertont wurden, haben sie mich gefragt, ob ich meine damals sehr junge Mutter synchronisieren könnte. Als ich sie dann im Originalton von 1979 als Maria Matzerath hörte, habe ich gemerkt: Wir klingen ja auch gleich! Meine Tochter Nellie sieht uns auch sehr ähnlich – und sie spielt auch. Ob sie auch Schauspielerin wird, steht aber noch nicht fest. Sie will sich erst einmal ausprobieren. Den Spieltrieb hat sie auf jeden Fall auch.“

Anna Thalbach (links), Jahrgang 1973, stammt aus einer alten Theaterfamilie und ist die Tochter der Schauspielerin und Regisseurin Katharina Thalbach (Mitte). Ihre Tochter Nellie (rechts) ist ebenfalls Schauspielerin. FOTOS: VISUM (1), PRIVAT (5)

Der Metzger

„Der Name Bantle ist über die Kreisgrenzen hinaus bekannt, weil meine Familie auch viel auf Märkten unterwegs ist. Da weiß jeder, woher man kommt. Ich habe schon als Kind in unserer Metzgerei mitgeholfen. Zur Ausbildung bin ich dann in einen anderen Betrieb gegangen. Ich wollte nicht, dass mich die Kollegen zu vorsichtig behandeln, weil ich der Sohn von einem der Chefs bin. Und ich wollte auch einfach über den Tellerrand blicken.“

Dass der Name mir tatsächlich Vorteile gebracht hätte, kann ich nicht sagen. Den Respekt musste ich mir erarbeiten. Ich habe eher eine gewisse Verantwortung gespürt, die Erwartungen zu erfüllen, die mit dem Namen verbunden sind. Im Betrieb wollte ich zeigen, dass ich das Gleiche leisten kann wie mein Vater und seine Brüder. Mein Vater war immer sehr bescheiden, das wollte ich auch sein – eher kleine Brötchen backen. Außerdem war mir wichtig, dass die Produkte ihre gute Qualität behalten. Ich habe mich beispielsweise bei der Wurstherstellung genau an die Rezepte meines Vaters gehalten. Und auch extra den Meister gemacht, weil ich gemeinsam mit meinen Cousins und Cousinsinnen den Betrieb eines Tages übernehmen wollte. Doch dann ist mein Vater plötzlich schwer krank geworden. Und ohne seinen Rückhalt hat es sich für mich in unserer Metzgerei nicht mehr richtig angefühlt. Ich habe dann in anderen Metzgereien gearbeitet.“

Heute bin ich nur noch aushilfsweise in meinem ursprünglichen Beruf unterwegs, mehr als Hobby. Mein Geld verdiene ich in der Logistikabteilung einer Fabrik. Aber meine Frau und eine meiner Schwestern sind immer noch in der Metzgerei Bantle angestellt.“



Gerd Bantle, Jahrgang 1971, wohnt in Börsingen am Rande des Schwarzwalds. Die meisten der nicht einmal 2000 Einwohner leben dort vom Fleisch. Als Urenkel vom Specksepp stammt Gerd Bantle aus einer der ältesten Metzgerfamilien.



10.-11. Mai 2016
Messe Stuttgart

18. Fachmessen für Personalmanagement

Vortragsprogramm auf
Kongressniveau im
MesseTicket enthalten.

JETZT TICKET SICHERN UND SPAREN!

www.personal-sued.de

Netzwerken Sie mit uns!



Hauptmedienpartner



RECHTSBEISTAND

Kann die Firma verlangen, dass ich umziehe?

SZ-Leserin Alexandra P. fragt: Mein Mann ist 58 Jahre alt und seit 2001 Sachbearbeiter in einem Unternehmen der Autobranche. Vor vier Jahren zog das Unternehmen um – in einen 40 Kilometer entfernten Ort. Einige Kollegen konnten den Umzug nicht mitmachen, Personalabbau war anscheinend das Ziel der Umzugsaktion, obwohl es der Firma eigentlich sehr gut geht. Nun steht wieder ein Umzug an – in eine andere Stadt, die nochmals 70 Kilometer entfernt ist. Nun meine Frage: Wie viele Umzüge in welchem Zeitraum sind für einen Arbeitnehmer zumutbar? Hat er irgendwelche Rechte in einem solchen Fall?

Ina Reinsch antwortet:

Liebe Frau P., ob Ihr Mann den Umzug mitmachen muss, hängt in erster Linie von der Regelung in seinem Arbeitsvertrag ab. Ist dort ein Arbeitsort explizit festgelegt, kann der Chef ihn nicht ohne Weiteres versetzen. Lediglich eine Verlegung der Betriebsstätte um weniger als fünf Kilometer wäre noch vom Weisungsrecht

Was bedeutet das konkret? Ist Ihr Mann rechtlich dazu verpflichtet, seinem Arbeitgeber zu folgen, möchte das aber nicht, dann muss er kündigen. Besteht dagegen keine Verpflichtung, ist der Arbeitgeber im Zugzwang. Er muss rechtzeitig vor der Betriebsverlegung eine sogenannte Änderungskündigung aussprechen. Mit dieser kündigt er das bisherige Arbeitsverhältnis und bietet gleichzeitig ein neues zu geänderten Bedingungen an – nämlich am neuen Einsatzort.

Erklärt Ihr Mann sich damit einverstanden, ändert sich der Arbeitsvertrag entsprechend. Lehnt er das Angebot vorbehaltlos und endgültig ab, wird aus der Änderungskündigung eine Beendigungskündigung. Ihr Mann kann in diesem Fall innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eine Kündigungsschutzklage erheben. Allerdings dürfte die Entlassung hier auch tatsächlich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betriebsbedingten Gründen führen, da eine Weiterbeschäftigung am alten Standort nicht mehr möglich ist.

Bleibt noch eine dritte Möglichkeit: Ihr Mann kann das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen „sozial gerechtfertigt“ ist. Er muss dann zwar zunächst die Arbeit in der 70 Kilometer entfernten Stadt aufnehmen, kann aber parallel dazu eine sogenannte Änderungskündigung einreichen. Auch hier hat er nach Zugang der Kündigung drei Wochen Zeit. Das Arbeitsgericht prüft dann, ob die von der Firma beabsichtigte Änderung der Arbeitsbedingungen in Ordnung geht. Der Prüfungsmaßstab ist hier ein bisschen anders als bei der Beendigungskündigung. Daher kann das Gericht im Einzelfall auch zu einem anderen Ergebnis kommen. Die Richter überprüfen allerdings nicht, ob der Umzug der Firma sinnvoll ist. Das ist eine unternehmerische Entscheidung, die lediglich einer gewissen Missbrauchskontrolle unterliegt. Gewinnt der Arbeitnehmer den Prozess, besteht das ursprüngliche Arbeitsverhältnis zu unveränderten Arbeitsbedingungen fort, verliert er ihn, wird es zu den geänderten Bedingungen fortgesetzt. Der Mitarbeiter riskiert damit also nicht den Verlust seines Arbeitsplatzes.

Falls es im Unternehmen einen Betriebsrat gibt, sollte sich Ihr Mann in der Zwischenzeit an diesen wenden. In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern muss der Betriebsrat nämlich an der Entscheidung über die Firmenverlegung beteiligt werden. Ziel ist es, einen Interessenausgleich zwischen den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber herbeizuführen und einen Sozialplan zu vereinbaren. Der klärt unter anderem auch, ob Mitarbeiter, die wegen des Ortswechsels entlassen werden müssen, eine Abfindung erhalten.

Haben Sie auch eine Frage zu Berufswahl, Bewerbung, Arbeitsrecht, Etikette oder Führungssstil? 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.



Ina Reinsch hat Jura, Kriminologie und Soziologie in München und Zürich studiert. Heute lebt sie als Rechtsanwältin, Autorin und Referentin in München und befasst sich schwerpunktmäßig mit dem Thema Arbeitsrecht. FOTO: VOHLER

des Arbeitgebers gedeckt. Eine Versetzung an einen weiter entfernten Ort ist ohne Zustimmung des Mitarbeiters dagegen nicht möglich. Lässt der Arbeitsvertrag offen, wo der Mitarbeiter arbeiten soll, muss der Arbeitsort durch Auslegung ermittelt werden. Das führt in der Regel dazu, dass der bisherige Betriebsort als vertraglich festgelegt gilt. Auch in diesem Fall kann der Chef den Ortswechsel nicht einseitig anordnen.

Daher enthalten vor allem neuere Arbeitsverträge oft sogenannte Versetzungsklauseln. Mit ihnen behält sich der Arbeitgeber das Recht vor, den Mitarbeiter auch an einem anderen Ort einzusetzen. Hier muss man allerdings genauer hinsehen: Nicht alle dieser Klauseln sind wirksam. Zudem muss die Versetzung für den Mitarbeiter im Einzelfall auch zumutbar sein. So entschied etwa das hessische Landesarbeitsgericht 2011, dass ein Arbeitgeber eine junge Mutter trotz entsprechender Klausel nicht einfach von Frankfurt in die Konzernzentrale nach London versetzen durfte. Eine Vorgabe, die besagt, wie viele Umzüge in einem bestimmten Zeitraum zumutbar sind, existiert aber leider nicht.



Insgesamt verbringen Menschen in Deutschland weniger Zeit mit bezahlter Arbeit als mit unentgeltlicher Arbeit. Diese ist immer noch vor allem Frauensache. FOTO: DPA

Ohne Lohn

Die Bedeutung unbezahlter Arbeit schwindet

Kochen, waschen, bei den Hausaufgaben helfen, bei der Feuerwehr mitmachen: Unbezahlte Arbeit ist nach wie vor ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. Ihr Anteil an der gesamtwirtschaftlichen Leistung Deutschlands geht jedoch zurück. Zwar wendeten die Menschen im Jahr 2013 immer noch 35 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Tätigkeiten auf – sei es im Haushalt, zur Pflege oder im Ehrenamt – als für ihre bezahlten Jobs, wie das Statistische Bundesamt auf der Grundlage von Befragungen mitteilte. Die absolute Zahl der unbezahlt geleisteten Arbeitsstunden verringerte sich jedoch deutlich: Von 102 Milliarden geleisteten Stunden im Jahr 1992 auf noch 89 Milliarden Stunden im Jahr 2013.

Frauen leisten der Erhebung zufolge mehr unbezahlte Arbeit, nämlich etwa vier Stunden am Tag gegenüber 2,5 Stunden bei den Männern. Elf Jahre zuvor hatten die Frauen sogar noch fünf Stunden

pro Tag unbezahlt geschafft, meist im Haushalt. In der beobachteten Zeitspanne hat sich ihr Einsatz um eine Zeitspanne reduziert, die Männer treten auf niedrigerem Niveau nur eine Viertelstunde kürzer. Parallel dazu stieg der Frauenanteil an der Erwerbsarbeit.

Nach theoretischen Berechnungen des Statistisches Bundesamt sprach 2013 die Wertschöpfung der unbezahlten Arbeiten mit 987 Milliarden Euro etwa 39 Prozent der Bruttowertschöpfung im Bruttoinlandsprodukt. Der Vergleichswert von 1992 hatte noch rund 45 Prozent betragen, die relative wirtschaftliche Bedeutung der unbezahlten Arbeit nimmt also ab. Sie ist auch weniger produktiv als Erwerbsarbeit, weil im privaten Bereich deutlich weniger Kapital eingesetzt wird und die Statistiker zudem einen relativ niedrigen Stundenlohn für hauswirtschaftliche Tätigkeiten von 9,25 Euro angesetzt haben. DPA/AFP



Bewerber ohne Eigenschaften: Auf einer Jobmesse in Tokio wirken alle Kandidaten identisch.

FOTO: BLOOMBERG

Das gewisse Extra

Mit einer besonderen Bewerbung überzeugen – das will wohl jeder Jobsuchende. Übertreiben kommt jedoch nicht gut an. Wie überrascht man Personalchefs?

Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse, eventuell noch ein paar Referenzen – so sieht die 08/15-Bewerbung aus. „Auch Online-Bewerbungen, die direkt über die Bewerbungsportale der Arbeitgeber ausgefüllt werden, entsprechen leider häufig Schema F“, sagt Jürgen Zech, Karriereberater aus Köln. Denn die Form der Bewerbung ist oft sehr stark vorgegeben. Dennoch sei es möglich, Individualität zu zeigen und sich von der Masse der Kandidaten abzuheben.

Der persönliche Anhang. Wer sich online für einen Job bewerben muss, kann erst einmal nicht viel tun, außer die vorgegebenen Felder auszufüllen. Erst beim Anhang wird es interessant: Neben Lebenslauf oder Zeugnissen kann hier etwas persönlich Gestaltetes hochgeladen werden, etwa ein PDF-Dokument mit Arbeitsproben. Wer sich in einem Reisebüro bewirbt, kann zum Beispiel eine Grafik basteln, die zeigt, welche Orte der Welt man selbst schon bereist hat. Im Anhang hat man die Gelegenheit, noch ein Stück Persönlichkeit mitzuschicken. Das sollen Jobsuchende auf jeden Fall nutzen. Ähnliches gilt für die Bewerbung per Post. Jürgen Hesse, Karrierecoach und Ratgeberautor aus Berlin, empfiehlt, auch hier für einen Überraschungseffekt zu sorgen. Knallgelb und im A2-Format muss die Bewerbung dafür allerdings nicht sein. „Zu viele Extras und Übertreibungen kommen nicht so gut an“, warnt Hesse und empfiehlt, lieber gezielt Kontraste zu setzen. „Entweder ein besonderes Papier oder Format. Oder eine besondere Farbe oder Schrift, aber nicht alles zusammen.“ Wer im kreativen Bereich arbeitet, kann das Anschreiben beispielsweise in einer besonderen Schrift gestalten, die man selbst entworfen hat. Eine andere Möglichkeit ist, den Lebenslauf mit grafischen Elementen ungewöhnlich darzustellen.

Die Edel-Bewerbung. Dass eine Bewerbung auf keinen Fall kreischbunt sein muss, um Personalern ins Auge zu fallen, davon ist Christine Werner überzeugt: „Heute gilt die Devise, weniger ist mehr“, sagt die Karrieretrainerin aus Berlin. Gerade in Branchen, die eine hohe Bewerberquote haben, fallen die Bewerbungen auf, die klar strukturiert sind. „Der Leser sollte sofort wissen, wen er da vor sich hat“, sagt Werner. Statt eines Anschreibens in Romanlänge und seitenlanger Detailverliebtheit im Lebenslauf gilt die pure Essenz. „Konzentrieren Sie sich in Ihrer Bewerbung auf die Punkte, die Sie für den Job prädestinieren und heben Sie diese gezielt hervor.“ Dabei sei es clever,

Wörter aus der Jobanzeige zu wiederholen. Wird jemand gesucht, der teamfähig und zuverlässig oder mit hoher sozialer Kompetenz ausgestattet ist? „Dann bringen Sie diese Formulierungen in Ihrem Anschreiben und im Lebenslauf unter.“ Werner empfiehlt, ergänzend ein Kurzprofil im Lebenslauf unterzubringen, und zwar direkt unter dem Wort Lebenslauf:

Typische Fehler

Rechtschreibfehler. Eine Bewerbung mit Tipp- oder Kommafehlern ist für Personalern ein Grund, den Kandidaten sofort auszusortieren. Wer nur Absagen erhalten hat, sollte seine Unterlagen unter diesem Aspekt kritisch anschauen. Um Fehler zu finden, hilft es, die Unterlagen auf Papier auszudrucken. Dort sieht man sie eher als am Computer. Mindestens eine weitere Person sollte das Papier gegenlesen.

Textbausteine. Im Anschreiben bleibt man am besten authentisch. Manche Schreiben klingen, als hätte sie ein anderer verfasst. Sie strotzen beispielsweise vor Fremdwörtern, die Sprache wirkt gestelzt. Bei Personalern kommt dann schnell der Verdacht auf, dass jemand Textbausteine aus dem Netz kopiert hat. Um diesen Eindruck zu vermeiden, formuliert man das Anschreiben am besten ohne fremde Hilfe. Dann lässt man eine zweite Person gegenlesen, um zu überprüfen, ob es zu locker oder gar flapsig formuliert ist.

Falscher Ansprechpartner. Wer Dutende Bewerbungen verschickt, kann schnell durcheinanderkommen. Trotzdem: Nichts ist peinlicher als bei Firma X den Ansprechpartner von Firma Y anzuschreiben. Das kommt jedoch gar nicht selten vor. Bewerber sollten deshalb auf jeden Fall vor dem Absenden lieber zweimal kontrollieren, ob sie wirklich den richtigen Empfänger haben.

Fehlende Betreffzeile. Gerade größere Unternehmen schreiben häufig mehrere Stellen aus. Das ist manchen Bewerbern nicht klar. Sie lassen in ihrem Anschreiben die Betreffzeile einfach weg. Im schlimmsten Fall wird so im ganzen Text nicht klar, für welche Stelle sie sich überhaupt interessieren. Das ist für Personalern ebenfalls ein Grund, den Kandidaten auszusortieren. Außerdem wirkt es unhöflich. Deshalb in der Betreffzeile immer deutlich machen, um welche Stelle es geht.

„Und zwar mit drei Bullet Points, die Sie perfekt beschreiben und auch Wörter aus der Stellenbeschreibung aufgreifen.“ Ein Beispiel: „Marika Muster, Gärtnerin mit Blick fürs Ganze, zupackend, pünktlich, kollegial“ oder „Emil Exempel, Diplom-Sozialarbeiter mit langjähriger Erfahrung in der Jugendarbeit, empathisch, zuverlässig, krisenfest“.

Der Überraschungs-Angriff. Wer sich nicht nur auf die digitale oder postalische Bewerbung verlassen möchte, sollte selbst aktiv werden, sagt Hesse. Der Frontalangriff für Mutige: sich persönlich vorstellen – und zwar ohne Termin. Er empfiehlt: „Ein Konditor kann zum Beispiel ein Törtchen vorbeibringen, um seine Backkunst zu demonstrieren.“ Um in Erinnerung zu bleiben, sei es wichtig, eine Visitenkarte mit den Kontaktdaten bei sich zu haben. „Sinnvoll ist dabei auch eine Internetadresse mit weiterführenden Informationen zu eigenen Person.“ Oder eine Präsentation zum Anklicken, etwa als Video oder PDF-Dokument. „Konzentrieren Sie sich dabei auf drei Punkte“, rät Christine Werner. Wer bin ich? Was habe ich bisher gemacht? Warum passe ich in den Betrieb?

Das Gießkannen-Prinzip. Wer offen für verschiedene Arbeitgeber ist, kann sich bei seiner Bewerbungs-Taktik auch ganz breit aufstellen. Zech empfiehlt, einen hochwertigen und aussagekräftigen Flyer mit Foto und Mini-Lebenslauf zu erstellen und nach einer kurzen Vorstellung bei potenziellen Arbeitgebern etwa auf einer Messe zu verteilen. Auch hier ist es sinnvoll, dass es eine Internetadresse mit weiterführenden Informationen gibt. Wichtig bei dieser Strategie sei das Nachhaken. Zech rät, sich die Kontaktdaten der angesprochenen Person zu notieren und sich nach zwei bis drei Wochen telefonisch noch einmal in Erinnerung zu rufen.

Das besondere Foto. Egal für welchen Job man sich bewirbt: Ein Foto aus dem Automaten geht gar nicht. „Ein gutes Bild ist in vielen Bewerbungen schon die halbe Miete“, sagt Zech. Bei vielen, eher konservativen Jobs ist ein klassisches Porträtbild erforderlich, allerdings zähle auch hier die Qualität. In vielen anderen Berufen bietet das Bild auch Spielraum zur positiven Selbstinszenierung: Der Ingenieur kann sich mit Schutzhelm auf einer Baustelle professionell ablichten lassen, die Reiseverkehrskauffrau vor einem Flugzeug. „Wichtig ist, dass man sympathisch und kompetent rüberkommt. Das Bild sollte für einen Aha-Effekt sorgen.“

BETTINA LEVECKE/DPA

TERMINKALENDER

Karrieremesse für Frauen. Die Women & Work, ein Messe-Kongress für Frauen, startet am 4. Juni in Bonn wieder mit einem „Company-Slam“. In 60 Sekunden präsentieren sich Unternehmensvertreter und laden an ihre Messestände ein. Beim „Women-MINT-Slam“ zeigen Frauen in zehn Minuten ihre Mint-Karrierewege. Außerdem gibt es noch einen „Women-Power-Slam“. Wer sich für vorterminierte Vier-Augen-Gespräche bei Unternehmen anmelden möchte, kann das noch bis zum 30. Mai tun. Tel. 0163-8452210, www.womenandwork.de

Preis für Medienprojekt. Wer nicht älter als 25 Jahre ist und ein Multimedia-Projekt entwickelt hat, kann sich jetzt mit eigenen Apps, Webseiten oder Videokanälen um den „Deutschen Multimedia-Preis mb21“ bewerben. Der Preis, den das Medienkulturzentrums Dresden ausschreibt, wird vom Bundesfamilienministerium gefördert. Zu gewinnen gibt es Geld- und Sachpreise sowie eine Einladung zum Medienfestival in Dresden im November. Die Einsendefrist endet am 7. August. Tel. 0351-3154 0675, www.mb21.de

Master für Digitale Methodik. Ein bundesweit einzigartiger Studiengang in Mainz soll eine Schnittstelle zwischen Informatik und den Geistes- und Kulturwissenschaften bieten. Der Master „Digitale Methodik in den Geistes- und Kulturwissenschaften“ dauert vier Semester und startet zum Wintersemester. Er behandelt vornehmlich technologiebasierte Lösungen geistes- und kulturwissenschaftlicher Fragestellungen. Beteiligt sind die Hochschule Mainz, die Johannes Gutenberg-Universität und mehrere Institute. Tel. 06131-392 21 22, www.uni-mainz.de

Stipendium für Doktoranden. Auch in diesem Jahr richtet sich das Stipendienprogramm „Trajectories of Change“ an Doktoranden in den Geistes- und Sozialwissenschaften, die Transformationen in der europäischen Nachbarschaft untersuchen. Masterstudenten mit einem Promotionsprojekt können sich ebenfalls bewerben. Anmeldeabschluss ist der 12. Mai. Das Stipendium beträgt 12000 Euro monatlich und kann für maximal drei Jahre bewilligt werden. Tel. 040-41 33 68 71, www.trajectories-of-change.de

Studieren für Berufstätige. Wer neben dem Job ein Fernstudium oder eine Weiterbildung absolvieren will, kann am 11. Mai das Münchner Prüfungszentrum der Fernhochschule AKAD University besuchen. Dort erhalten Besucher nach Anmeldung eine individuelle Beratung zu den Studienmöglichkeiten und der Methode Fernstudium, zum Ablauf der Programme und den Studienangeboten mit und ohne Abitur. Tel. 0800-225 58 88, www.akad.de/veranstaltungen

Werkstatt für Führungskräfte. Wie entwickelt man seinen eigenen Führungsstil im Einklang mit dem Unternehmen? Darum geht es in einer Führungskräfte-Ausbildung, die am 19. September nahe Nürnberg startet. In sechs jeweils zweitägigen Modulen lernen die Teilnehmer unter Leitung von Sonja Kalusche klassische Führungsmethoden und systemische Ansätze kennen, sie werden gecoacht und üben in praktischer Fallarbeit, wie sie Teams führen oder in Veränderungsprozessen bestehen. Tel. 0911- 92 87 98 30, www.kalusche-consulting.de JUP

RECHT SO

Suche nach Frau ist erlaubt. Trotz Diskriminierungsverbots kann es im Einzelfall in Ordnung sein, eine Stellenanzeige mit dem Slogan „Frauen an die Macht“ zu schalten. Ein Autohaus hatte explizit nach Verkäuferinnen gesucht. In der Anzeige hieß es: „Zur weiteren Verstärkung unseres Verkaufsteams suchen wir eine selbstbewusste, engagierte und erfolgshungrige Verkäuferin.“ Bisher arbeiteten im Team ausschließlich Männer. Als eine Frau eingestellt wurde, klagte ein männlicher Mitbewerber auf Entschädigung. Die Richter entschieden, dass die Stellenanzeige zwar gegen das Benachteiligungsverbot verstoße, hier jedoch zulässig sei. Der Arbeitgeber habe ausgeführt, dass etwa 25 bis 30 Prozent seiner Kunden Frauen seien. Mehrere Kundinnen hätten weibliches Verkaufspersonal bereits nachgefragt. (Az. 9 Ca 4843/15)

Handyverbot ist ungültig. Mitarbeiter müssen es nicht hinnehmen, wenn der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrats die Nutzung privater Handys während der Arbeitszeit pauschal verbietet. Per E-Mail hatte ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern mitgeteilt, dass ab sofort jegliche Nutzung von privaten Mobilfunkgeräten während der Arbeitszeit verboten ist. Wer sein Handy benutzen wolle, müsse das vorher mit dem Vorgesetzten absprechen. Der Betriebsrat klagte dagegen vor dem Arbeitsgericht München. Er monierte, dass er nicht miteinbezogen worden war. Mit Erfolg. Grundsätzlich sei eine solche Maßnahme mitbestimmungspflichtig, so die Richter. Außerdem könnten Mitarbeiter ihre Pflichten durchaus erfüllen, auch wenn sie ab und zu einen Blick auf ihr Handy würfen. Pauschal die Nutzung zu verbieten, sei deshalb unwirksam. (Az. 9 BVGa 52/15) DPA

Beilagenredaktion
Telefon 089/21 83-305, Fax -77 76
sz-beilagen@sueddeutsche.de