

Öfter mal was Neues



Als Kathrin May* vor fünf Jahren ihre Stelle als Programmkoordinatorin einer Weiterbildungsfirma im Ruhrgebiet antrat, waren die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt tröstlos – besonders für eine Geisteswissenschaftlerin. Da halfen ihr auch die kaufmännische Ausbildung und die drei Fremdsprachen nicht. Also unterschrieb die heute 35 Jahre alte Angestellte für ein Jahresgehalt von knapp 36 000 Euro. „Mehr schien damals nicht drin zu sein“, sagt May. „Und ich war froh, dass ich den Job hatte.“ Wie sich die Zeiten ändern: In wenigen Wochen wechselt May, die zuletzt zu allem Überfluss ständig unbezahlte Überstunden machen musste, zu einem Konkurrenten. Dort wird sie 50 000 Euro verdienen. Plus Dienstwagen.

„Viele Arbeitnehmer haben in den Jahren nach 2001 viel zu wenig Gehalt verhandelt“, sagt Thorsten Knobbe, Karriereberater von Leaderspoint. „Durch einen Jobwechsel können sie das jetzt wieder wettmachen.“ Denn die Stimmung ist gut, auch wenn die Nachrichten vom Arbeitsmarkt nicht mehr so positiv klingen wie vor noch vor einigen Monaten. Trotz der von etlichen Unternehmen angekündigten Stellenreduzierungen: Qualifizierte Fach- und Führungskräfte sind begehrt. Allein 100 000 Ingenieure fehlen Deutschland nach Einschätzung des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI).

Die begehrten Fachkräfte nutzen die Gunst der Stunde: „Die Wechselbereitschaft ist deutlich gestiegen“, sagt Knobbe, dessen Unternehmen Fachkräfte in der Stellensuche unterstützt. „Die Leute können durch einen Wechsel in bessere Positionen gelangen und sich beim Gehalt verbessern.“ Achim Mollbach, Experte der Personalberatung Kienbaum, bestätigt: „In den vergangenen Jahren, als der Stellenabbau bis in die Chefetagen hineinreichte, sind die Leute sehr vorsichtig geworden“, sagt er. „Das lässt jetzt nach.“ Auch in Branchen, in denen die Fluktuationsrate traditionell hoch ist wie in den Medien, im Handel oder bei Konsumgüterproduzenten wächst die Zahl der Wechsler.

Eine Ausnahme bildet allerdings die Finanzbranche. Durch die amerikani-

Wer den Job wechseln will, hat gute Chancen – noch. Unternehmen fast aller Branchen suchen Fach- und Führungskräfte. Doch ein Wechsel will gut überlegt sein. Zu viele Stationen machen sich schlecht im Lebenslauf.

Von David Selbach

Geld nicht die Hauptrolle

Wenn Fach- und Führungskräfte wechseln, ist eine Gehaltssteigerung zwar eine Frage von Ehre und Marktwert, steht aber nicht an erster Stelle. Weiche Faktoren wie flexible Arbeitszeiten und ein angenehmes Umfeld sind genauso wichtig oder sogar noch wichtiger, hat die Unternehmensberatung Towers Perrin in ihrer „Global Workforce Study 2007“ herausgefunden. Demnach sieht die Rangliste der Wünsche von Bewerbern so aus:

1. Flexible Arbeitszeiten
2. Herausfordernde Tätigkeit
3. Gutes Grundgehalt
4. Guter Ruf des Arbeitgebers
5. Entwicklungsmöglichkeiten
6. Akzeptable Arbeitsbelastung
7. Aufstiegsmöglichkeiten
8. Gute Produkte
9. Guter Standort
10. Gute finanzielle Situation des Unternehmens

sche Immobilienkrise sind etliche Banken und Finanzdienstleister gezwungen, Mitarbeiter zu entlassen. Dennoch: Zahlreiche Private-Equity-Gesellschaften und Fusionsberater suchen Leute. Das hat auch Andreas Clausen* erfahren. Der 33 Jahre alte Investmentbanker in einem Kreditinstitut in Düsseldorf steht in Lohn und Brot, will sich aber gern verändern. Er hat seit längerem das Gefühl, auf der Stelle zu treten, wie so viele Arbeitnehmer. Regelmäßig bekommt Clausen Anrufe von Headhuntern und führt Vorstellungsgespräche mit Private-Equity-Gesellschaften. „Trotzdem ist der Wechsel schwierig“, sagt er. Wechselbereitschaft ist eine Sache, passende Angebote eine andere.

Viele Karriereberater empfehlen Berufstätigen, in der ersten Hälfte des Arbeitslebens nach spätestens fünf Jahren den Arbeitgeber zu wechseln – die ideale Laufbahn sieht dann insgesamt fünf bis sechs verschiedene Stationen vor. Wer deutlich länger in einem Unternehmen bleibt – und das auch noch auf derselben Position und mit derselben Aufgabe –, gerät in den Verdacht, seinen Biss verloren zu haben. Arbeitet man bereits zehn Jahre oder länger für denselben Arbeitgeber, muss man bei einem Wechsel nachweisen, dass man dort wenigstens verschiedene Fachbereiche kennengelernt und zusätzliche Verantwortung übernommen hat. Wer nur von Abteilung zu Abteilung gewandert ist, ohne aufzusteigen, kommt in Erklärungsnot.

Umgekehrt gilt: Wird ein Arbeitnehmer schon nach zwei oder drei Jahren wieder fahnenflüchtig, könnten potentielle neue Arbeitgeber ihm das als mangelndes Durchhaltevermögen auslegen. Wechsel sollten immer nachvollziehbar sein und ihr Grund in der individuellen Karriereplanung liegen, raten Fachleute. Nur aus finanziellen Gründen zu wechseln ist kritisch.

Wie aber gehen Fach- und Führungskräfte vor, wenn sie wechseln wollen? Wer sich nicht direkt auf eine Stellenausschreibung bewirbt, kann sich an professionelle Headhunter wenden, die im Auftrag von Unternehmen nach Wechselwilligen fahnden. Kajus Rottok, Managing Partner der Personalberatung Ray & Berndtson, rät, zunächst

lediglich eine DIN-A4-Seite Lebenslauf per E-Mail zu schicken. Bei Interesse fragen die Vermittler nach, und es könne durchaus einige Monate dauern, bis sie sich mit einer passenden Position melden. „Am besten ist es, schon frühzeitig ein gutes Verhältnis zu einem Personalberater aufzubauen“, sagt Rottok. „Dann hat er Sie bereits auf dem Radarschirm, wenn Sie wechseln wollen.“ Wichtig ist die klare Anweisung an den Headhunter, die Bewerbung nicht aus Versehen dem aktuellen Arbeitgeber anzubieten, warnt Berit Bretthauer, Prinzipal der Personalberatung Heidrick & Struggles. Sie rät, auch die künftigen Kollegen zu befragen – oder

Im nächsten Schritt gilt es, den potentiellen Arbeitgeber genauestens unter die Lupe zu nehmen. Dazu genüge selten ein Treffen mit dem neuen Vorgesetzten, warnt Berit Bretthauer, Prinzipal der Personalberatung Heidrick & Struggles. Sie rät, auch die künftigen Kollegen zu befragen – oder

„Viele Arbeitnehmer haben in den Jahren nach 2001 viel zu wenig Gehalt verhandelt. Durch einen Jobwechsel können sie das jetzt wieder wettmachen.“

Thorsten Knobbe, Karriereberater

Freunde und Bekannte, die sich mit dem Unternehmen auskennen: „Es gilt, möglichst viele Entscheider im neuen Unternehmen kennenzulernen“, sagt Bretthauer. „Und herauszufinden: Wie ist die Kultur, die Stimmung, was sind die Geschäftsperspektiven?“ Ähnlich sieht das Hubertus Douglas, Deutschland-Chef der Personalberatung Korn Ferry: „Verlangen Sie vom Personalberater weitere Informationen über die Stelle und das Unternehmen, bestehen Sie darauf, den neuen Chef und die Kollegen kennenzulernen.“

Trotz aller Vorbereitung: Für Douglas ist ein deutliches Gehaltsplus im Zuge eines Wechsels eine Art „Risiko-prämie“, zum Ausgleich für die Unsicherheit darüber, was einen neuen Mitarbeiter erwartet. Dabei können Fach-

„Es gilt, möglichst viele Entscheider im neuen Unternehmen kennenzulernen. Wie ist die Kultur, die Stimmung, was sind die Geschäftsperspektiven?“

Berit Bretthauer, Personalberaterin

und Führungskräfte durchaus selbstbewusst auftreten. „Die wenigsten werden sich mit einem 10-Prozent-Sprung zufriedengeben“, weiß Martin Hoffberth, Vergütungsexperte der Unternehmensberatung Towers Perrin. Je nach Branche können Wechsler ihr Gehalt um 20 Prozent oder mehr aufstocken. Aber nicht mit unsauberen Tricks. Karriereberater Thorsten Knobbe rät zu Ehrlichkeit. „Es ist nicht empfehlenswert, auf die Frage nach dem bisherigen Gehalt ein paar tausend Euro dazuzuerfinden“, sagt er. Das kommt irgendwann doch auf den Tisch.

Ihre alte Stelle sollten Arbeitnehmer in jedem Fall erst dann kündigen, wenn sie den neuen Vertrag unterschrieben haben. Gelten lange Kündigungsfristen, die sogar ein Jahr betragen können, raten Arbeitsrechtler zu einem Aufhebungsvertrag: Darin einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Bedingungen, unter denen die Anstellung vorzeitig endet. Er regelt, was mit dem Resturlaub passiert, mit Überstunden und ausstehenden Boni. Wer die Kündigungsfrist nicht einhält, riskiert eine Schadensersatzklage – in jedem Fall aber scheidet er im Unfrieden aus dem Unternehmen.

Im Kündigungsgespräch gibt es eine letzte Hürde: Der ehemalige Chef stelle dann oft doch noch eine neue Aufgabe in Aussicht, um den Wechselwilligen zu halten, hat Korn-Ferry-Experte Hubertus Douglas beobachtet. „Davon kann ich nur abraten: Die Beziehung hätte auf jeden Fall einen Knacks.“

*Name von der Redaktion geändert

WIE WAR DEIN TAG, SCHATZ?



Von Georg M. Oswald

Schönbohm mochte es nicht, wenn ihm gratuliert wurde. Nicht zu besonderen Leistungen und schon gar nicht zu besonderen Anlässen wie zum Beispiel seinen Geburtstagen. Wenn ihn jemand dazu beglückwünschte, maßregelte er ihn. „Älterwerden ist doch kein Verdienst!“, sagte er, woraufhin der Gratulant geduckt davonschlich. Schönbohm war ein Mensch wie jeder andere auch. Selbstverständlich freuten ihn Zuwendung und Anerkennung. Nur wollte er ungern zugeben, dass es so war, so ungern, dass er lieber darauf verzichtete, als sich seinen Wunsch einzugestehen. In seiner Abteilung gestattete er zwar Geburtstagsfeiern, war bei ihnen allerdings ein eher unbeliebter Gast, denn während sich ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin über Geschenke und gute Wünsche freute, erhob er sein mit Orangensaft gefülltes Sektglas und tonte: „Älterwerden ist doch kein Verdienst!“ Das säuerliche Lächeln der Umstehenden hielt er für betroffene Zustimmung zu dieser von ihm ungeniert ausgesprochenen Wahrheit.

An seinem fünfundvierzigsten Geburtstag stand er am Morgen so zeitig vor seiner Familie auf, dass ihm niemand gratulieren konnte, und machte sich auf den Weg ins Büro. Er fühlte sich eigenartig, so, als habe an diesem Tag alles, selbst die banalste Handlung, eine besondere Bedeutung; so, als erlebe er an diesem Tag alles etwas bewusster als sonst. „Das bilde ich mir nur ein“, dachte er, um sich zu beruhigen. Als der Lift auf seiner Etage halt machte und sich die Türen zur Seite schoben, ertappte er sich, dass er einen Moment vor Augen gehabt hatte, wie seine Mitarbeiter, im Halbkreis aufgestellt, mit Kuchen, Kerzen und Ballons davor warteten und ihm ein Ständchen sangen ... Natürlich nichts dergleichen. Was für eine verrückte Vorstellung! Schönbohm schloss für einen Moment die Augen und massierte sich die Nasenwurzel zwischen Daumen und Zeigefinger. „Älterwerden ist doch kein Verdienst!“, murmelte er vor sich hin. Der Tag verlief wie gewöhnlich. Schönbohm ging seiner Arbeit nach, seine Mitarbeiter auch. Dennoch, sein Blick schweifte hier über den Tischkalender seiner Assistentin, ob vielleicht ein Sternchen mit seinem Namen darin stand. Dort warf er einen Blick in die Ecke des Kopierraums, in dem an Weihnachten die Wichtelgeschenke gestapelt wurden. Nichts. „Was sollte da auch sein!“, stellte er sich in Gedanken selbst zur Rede. Gegen 18 Uhr, als er gerade dabei war, seinen Schreibtisch aufzuräumen und sich für den Heimweg fertigzumachen, stieß sein Stellvertreter plötzlich die Tür auf, hinter der die ganze Abteilung stand und Schönbohm ein Geburtstagsständchen brachte. Dazu: Kuchen, Kerzen und Ballons. Schönbohm lief rot an und presste, zwar laut, aber doch hörbar verlegen hervor: „Aber ich bitte Sie! Älterwerden ist doch kein Verdienst!“

Der Autor ist Schriftsteller und Rechtsanwalt und lebt in München.

ZAHL DER WOCHE

212 Tage verbringt ein Arbeitnehmer in diesem Jahr im Schnitt an seinem Arbeitsplatz. Der Rest sind Wochenenden, Urlaub, Feiertage und Krankheitsstage.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Sei immer tugendhaft
Mit Ethik-Regeln steuern Arbeitgeber das Verhalten der Mitarbeiter. **Seite 2**

Der Schweißtreiber
Auf den Geräten von Nerio Alessandri strampeln die Olympioniken. **Seite 3**



Aktien vom Chef
Belegschaftsaktien sind günstig – eignen sich aber nicht für jeden. **Seite 5**

Akademischer Rat
Studentische Unternehmensberatungen sind ein Erfolgsmodell. **Seite 6**

