



Wenn der Büroalltag vor den Augen verschwimmt, ist es Zeit, über Änderungen nachzudenken.

FOTO: RUMPENHORST/DPA

Wenn nichts mehr geht

Druck, Langeweile, Mobbing – manche Jobs sind nicht zum Aushalten. Der Gedanke, alles hinzuwerfen, wird immer drängender. Doch wann ist eine schnelle Kündigung zur Selbstrettung tatsächlich geboten? Und wann ist es besser, noch ein bisschen durchzuhalten?

VON ANNE-EV USTORF

Monatelang ging Sabine Bartels mit Bauchschmerzen zur Arbeit. Ihre Kollegin war wegen einer Erkrankung langfristig krankgeschrieben, also musste die Anwaltsgehilfin Arbeit für zwei erledigen. Sie machte jeden Tag Überstunden in der Kanzlei, Unterstützung gab es trotzdem nicht. Als Bartels um eine Umverteilung der Aufgaben bat, stieß sie auf den Widerstand ihrer Chefin. „Wir sind alle am Limit“, sagte die lediglich, „mehr Personal ist momentan nicht drin.“

Also türmte sich die Arbeit auf Sabine Bartels' Schreibtisch, und irgendwann begannen Klienten sich zu beschweren, dass Fälle nicht zügig genug bearbeitet würden. „Ich kam immer später zum Hort, um meine Kinder abzuholen“, erzählt Bartels. Als ihr Mann unverhofft eine Erbschaft machte und der finanzielle Druck weg war, dachte sie sich: Jetzt reicht's. Ohne eine Anschlussbeschäftigung in Aussicht zu haben, marschierte sie ins Büro ihrer Chefin und kündigte.

Eine Krankschreibung oder eine Kur sind besser als ein überstürzter Abschied

Eine Szene, von der hierzulande wohl viele Menschen träumen. Jeder zweite Arbeitnehmer in Deutschland ist einer Umfrage des Marktforschungsinstitut YouGov zufolge aktuell unzufrieden mit seinem Job, 70 Prozent würden ihren Freunden gar davon abraten, beim eigenen Arbeitgeber anzufangen. Niedrige Bezahlung, zu wenig Anerkennung, eintönige Arbeit und schlechte Stimmung im Unternehmen vermiesen den Beschäftigten die Lust am Arbeiten. Dennoch halten überraschend viele Menschen an ihrem ungeliebten Job fest: Nur sieben Prozent aller Erwerbstätigen planen laut einer Forsa-Um-

frage im Jahr 2013 einen Stellenwechsel. Zu groß ist offenbar die Angst, auf dem Arbeitsmarkt nicht wieder Fuß fassen zu können. Die schnelle Kündigung („Es reicht, ich gehe!“) bleibt für die meisten eine Phantasievorstellung.

Wohl zu Recht: Claus Verfürth von der Düsseldorfer Personalberatungsfirma von Rundstedt & Partner, berät viele kündigungswillige Manager und warnt seine Klienten stets davor, ohne Anschlussbeschäftigung das Handtuch zu werfen. „Häufig machen Menschen sich gar nicht klar, welche Konsequenzen solch eine Kurzschlussreaktion hat, vor allem in finanzieller Hinsicht“, erklärt der Spezialist für Karriereberatung und -entwicklung.

Kündigt man nämlich von sich aus, verhängt die Arbeitsagentur eine zwölfwöchige Sperrfrist für das Arbeitslosengeld. Das heißt: Drei Monate kein Geld. Zwar können Arbeitnehmer gegen die Sperre Einspruch erheben, doch in der Regel erkennt das Amt den Einspruch nur bei gewichtigen Gründen wie erwiesenen Mobbing, sexueller Belästigung, verzögerten Lohnzahlungen oder einem Umzug zur Fortführung des Ehe- oder Familienlebens an.

Doch was, wenn der Job richtig krank macht? Selbst bei Mobbing oder berufsbezogenem Burn-out rät Verfürth von der eigenmächtigen Kündigung ohne Anschlussbeschäftigung ab. „Auf jeden Fall durchhalten zu wollen, ist natürlich falsch“, sagt er. „Aber auch eine drohende Arbeitslosigkeit ist belastend, das darf man nicht unterschätzen.“ Viel besser sei es, Themen wie Mobbing oder Burn-out mit einem Coach oder Psychotherapeuten zu besprechen. „Man kann ja auch aus dem Verkehr gezogen werden, ohne zu kündigen.“ Zumal es über Krankschreibungen oder Kur- und Reha-Maßnahmen viele Möglichkeiten gebe, eine Auszeit vom belastenden Job zu nehmen.

Auch Hans-Peter Unger, Chefarzt des Zentrums für Seelische Gesundheit der As-

klepios-Klinik Harburg, nutzt diese Chancen für seine Patienten. „Bei Erschöpfungsdepression oder Burn-out muss ein Betroffener nicht selten zur Krankschreibung getragen werden“, sagt der Psychiater, „aber diese Zäsuren sind wichtig. Erst, wenn sich der Selbstwert stabilisiert hat, können die Betroffenen wieder auf Augenhöhe Entscheidungen über ihre berufliche Zukunft fällen. Da gibt es viele Möglichkeiten, einschließlich Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung.“

Endlich allen die Meinung sagen? Wer selbst kündigt, sollte einen unrühmlichen Abgang vermeiden

Entscheidet ein Arbeitnehmer dennoch, den ungeliebten Job einfach so zu kündigen, sollte er unbedingt eines tun: einen unrühmlichen Abgang vermeiden. Statt dem Chef im Kündigungsgespräch also dessen Inkompetenz unter die Nase zu reiben, ist es klüger, die Wogen zu glätten. Solange die Referenzen stimmen, ist eine Eigenkündigung ohne Anschlussbeschäftigung auf dem Arbeitsmarkt heute nämlich längst kein K.-o.-Kriterium mehr. Viele Unternehmen sehen berufsbiografische Brüche mittlerweile positiv.

„Den lückenlosen Lebenslauf gibt es kaum noch“, erklärt auch Personalberater Verfürth. „Rückschläge sind in Ordnung, wenn man zeigt, dass man danach wieder aufsteht und sich weiterentwickelt. Selbst in den oberen Etagen – denn auch da dreht sich das Karussell inzwischen schneller.“ Wichtig sei vor allem, eine gute Begründung für die Kündigung zu haben. Denn Arbeitgeber seien vorsichtig mit Neueinstellungen, wenn sie das Gefühl hätten, dass sich ein Bewerber möglicherweise als schwieriger Mensch entpuppen könnte. „Der Bewerber muss die Trennungsgeschichte dem neuen Arbeitgeber schlüssig darlegen können“, sagt Verfürth. „Und diese muss

authentisch, wahr und für den Gesprächspartner verdäulich sein.“

Sabine Bartels reiste nach ihrer Kündigung mit ihrer Familie acht Wochen durch Australien. Ihr würde der Personalberater im Bewerbungsgespräch beispielsweise raten, die Kündigung mit der Erbschaft zu begründen und nicht mit dem täglichen Stress in der Kanzlei. „Sich die Welt anzusehen hat einfach einen anderen Geschmack als zu viel Stress im Job.“ Diesen Tipp wird Sabine Bartels beherzigen, denn bald will

sie wieder Bewerbungen schreiben. Ihre Kündigung allerdings hat sie bisher keinen Tag bereut. Vier Wochen lang schob sie noch Überstunden, um einen ordentlichen Schreibtisch zu hinterlassen, dann war Schluss. „Es war mir wichtig, trotzdem im Guten zu gehen“, sagt die Anwaltsgehilfin. „Aber als ich die Abschiedsparty hinter mir hatte, fiel mir ein Stein vom Herzen. Der Gedanke, nie wieder durch die Drehtür dieses Bürogebäudes gehen zu müssen, war einfach wunderbar.“

INHALT

Arbeitsmarkt	
Schneider, Designer, Programmierer: Welche Berufe sind in der Modebranche gefragt?	V2/12
Stellensuche	
Frage an den Bewerbungshelfer: Gehören Uni-Projekte in meine Mappe?	V2/12
Firmenkultur	
Outing am Arbeitsplatz: Worauf homosexuelle Mitarbeiter achten sollten	V2/12

Kinder vor Karriere

Für die Mehrheit der Männer sind Kinder wichtiger als Karriere. Fast drei Viertel (73 Prozent) gaben an, den Nachwuchs an die erste Stelle zu setzen. Das ist das Ergebnis einer Umfrage des Marktforschungsinstituts Innofact. Nur für zwölf Prozent hat der Job Priorität. Jeder zweite Vater (55 Prozent) gab an, nach Feierabend ganz für den Nachwuchs da zu sein. Und jeder Dritte (34 Prozent) tritt beruflich kürzer, solange die Kinder klein sind. Noch sind es aber mehr als doppelt so viele Frauen (69 Prozent), die diesen Schritt machen. sz

Kaum Abbrecher im dualen Studium

Wer ein duales Studium beginnt, macht die Ausbildung in der Regel auch zu Ende. Nur knapp sieben Prozent der Kandidaten brechen die Kombination aus einer Ausbildung im Betrieb und einem Studium an einer Hochschule ab. Das ist das Ergebnis einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung unter 280 Kooperationsbetrieben dualer Studiengänge. Zudem ist die Chance auf eine Übernahme nach der Lehrzeit für dual Studierende hoch. Nach der Ausbildung bekommen im Schnitt 89 Prozent einen Arbeitsvertrag. DPA

12. KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

Deutschlands Familienunternehmer treffen Fach- und Führungskräfte

Sprechen Sie direkt mit den Inhabern und Top-Entscheidern

- Konkrete Stellenangebote
- Internationale Einsatzmöglichkeiten
- Zukünftige Karriereperspektiven

Ausrichter



22. November 2013 München

Bewerbungsschluss 7. Oktober

www.Karrieretag-Familienunternehmen.de



„Weglaufen ist keine gute Idee“

Wer vorschnell kündigt, läuft Gefahr, dass sich die Misere im nächsten Job wiederholt

SZ: Ein Klient kommt zu Ihnen mit dem Voratz, den Job hinzuwerfen. Was machen Sie?

Cristina Barth-Frazzetta: Ich frage ganz konkret: Was ist vorgefallen? Welche Auslöser gibt es? Wer ist beteiligt an der Situation? War es mal besser? Und, ganz wichtig: Was haben Sie schon versucht, um Lösungen herbeizuführen? Einfach wegzulaufen ist meist keine gute Idee, denn im nächsten Job begegnet man unter Umständen ähnlichen Situationen. Wenn man aber alles versucht hat, um eine Lösung zu finden, kann man vielleicht doch mehr bewegen, als man denkt. Wenn trotzdem nichts geklappt hat, geht man wenigstens mit erhobenem Haupt. Das fühlt sich besser an.

Wie suchen Sie nach Lösungen mit Klienten, die innerlich gekündigt haben?

Wir schauen uns zwei Ebenen an, das System und die Person. Zunächst überlegen wir, was der Klient an den Rahmenbedingungen im Unternehmen ändern kann, und prüfen, ob das Unternehmen überhaupt offen dafür ist. Dann schauen wir genauer auf den Klienten, auf seine Ziele, sein Abgrenzungsverhalten, seine Werte, sein Stressverhalten. Das ist wichtig, sonst wiederholen sich diese Muster. Verschiedene Methoden helfen, diese Konflikte lebendig werden zu lassen. Ich arbeite viel mit Visualisierungen oder mit Aufstellungen.



Cristina Barth-Frazzetta ist Ärztin und Psychologin und arbeitet als Psychotherapeutin, Supervisorin und Coach in Hamburg. Sie begleitet Menschen in beruflichen Krisen und hilft ihnen, neue Wege zu suchen. FOTO: PRIVAT

Führungsebenen Diplomatie und ein Wissen um Machtgeflechte ausschlaggebend sind, lernen sie, erfolgreich mitzuspielen.

Wie sieht es beim Thema Mobbing aus? Ist das ebenfalls ein häufiger Kündigungsgrund?

Mobbing ist eine besonders schmerzhaft Situation, die man als Coach erst mal anerkennen und auffangen muss. Aber auch hier würde ich nicht zur schnellen Kündigung raten – sonst passiert es im nächsten Job vielleicht wieder. Viel besser ist es zu schauen, welche Wege im aktuellen Unternehmen noch eingeschlagen werden können. Und natürlich auch, wo der eigene Anteil liegt. Coaching kann hierfür ein gutes Übungsfeld sein, auch dann, wenn man langfristig doch noch den Job wechselt.

Unter welchen Umständen würden Sie Ihren Klienten vorbehaltlos sagen: Kündigen Sie, es geht nicht anders!

Ganz klar: Wenn im Unternehmen unethische und unmoralische Methoden angewandt werden, wenn die Unternehmensführung beispielsweise gezielt psychischen Druck auf die Mitarbeiter ausübt oder verächtlich mit ihnen umgeht. Da hat man als Arbeitnehmer keine Chance. Dann muss man sich selbst retten.

INTERVIEW: ANNE-EV USTORF



Stiftung Familienunternehmen

Lead-Medienpartner



Medienpartner



Schirmherrschaft



BEWERBUNGSHELFER

Gehören Uni-Projekte in meine Mappe?

SZ-Leser Maximilian B. fragt: Ich werde in wenigen Monaten mein Master-Studium in Chemie beenden und strebe eine Stelle in der chemischen Industrie an. Da es nun an die Bewerbungen geht, habe ich eine Frage: Während des Studiums habe ich drei kleinere Projekte selbstständig durchgeführt und die Ergebnisse im Stil einer Fachpublikation ausgewertet. Ich finde, dass diese Arbeiten deutlich meine Fähigkeiten zum wissenschaftlichen Arbeiten und zur selbstständigen Durchführung von Projekten zeigen. Kann ich sie nun einer Bewerbung beilegen? Oder soll ich sie zu einem Vorstellungsgespräch mitbringen?



Vincent Zeylman war jahrelang Abteilungsleiter in internationalen Konzernen. Deren Rekrutierungspolitik kennt er daher aus der Praxis. Heute lebt er als Buchautor, Führungskräftecoach und Managementtrainer in Emmert am Rhein. FOTO: PRIVAT

Vincent Zeylman antwortet: Lieber Herr B., häufig stecken Hochschulabgänger in dem Dilemma, dass sie noch keine beachtliche Berufserfahrung gesammelt haben und aus ihren Praktika kaum verwertbare Resultate vorweisen können. Sie haben während Ihres Studiums einige Projekte an der Uni selbstständig durchgeführt und die Ergebnisse dokumentiert. Damit haben Sie wertvolles Material in der Hand.

Natürlich ist es schön, wenn Sie im Vorstellungsgespräch noch eine Überraschung in petto haben und sichtbare Leistungen vorzeigen können. Dazu muss es aber erst einmal kommen. Daher rate ich Ihnen, Ihre Trümpfe bereits im Vorfeld auszuspielen und alles daranzusetzen, zunächst einmal eine Einladung zum Bewerbungsgespräch zu erhalten.

Eine Umfrage hat ergeben, dass der durchschnittliche Personal der Bewerbungsunterlagen bei der Erstdurchsicht weniger als zwei Minuten widmet. Überprüfen Sie also noch einmal kritisch, ob Sie den Personalleiter mit Ihrer Projektauswertung nicht überfordern. Vielleicht ist es sinnvoll, dass Sie die Aufgabenstellung der Projektarbeit, Ihre Herangehensweise und die Ergebnisse auf einer Seite komprimieren, damit der Personalier sich einen ersten Überblick verschaffen kann. Sie können dann Ihre Fachpublikation beilegen und auf die detaillierte Anlage verweisen.

Auch wenn Sie in der glücklichen Lage sind, dass Sie bereits eine Kostprobe Ihrer Fachkompetenz beilegen können, sollten Sie die Bedeutung der persönlichen Kompetenz nicht unterschätzen. Gehen Sie davon aus, dass eine Einstellung in etwa zu 50 Prozent auf der fachlichen Eignung und zur anderen Hälfte auf der Persönlichkeit basiert. Es nützt nichts, wenn Sie über die erforderliche fachliche Qualifikation verfügen, die Unternehmenskultur, das Team oder die vorgesetzte Stelle aber nicht zu Ihnen passen.

Natürlich sind diese weichen Faktoren schwierig aus einer schriftlichen Bewerbung abzuleiten. Der Arbeitgeber muss aber dennoch eine Auswahl unter den Kandidaten treffen und entscheiden, wen er zu einem Vorstellungsgespräch einladen soll. Bevor er auf gut Glück einen Bewerber einlädt, der wenig über die eigene Person preisgibt, wird er sich eher für solche Kandidaten entscheiden, die sich transparenter aufstellen.

Das sind dann in der Regel solche Kandidaten, die in ihrer Bewerbung über besondere Talente, persönliche Motivation oder individuelle Werte sprechen. Aber auch Formen der Freizeitgestaltung, prägende Ereignisse, Mitgliedschaften, aussagefähige Funktionen und Auszeichnungen können erwähnt werden. Möglicherweise wird das Bild noch von der Leitung eines Jugendcamps oder eines soziales Engagements in einer gemeinnützigen Organisation abgerundet.

Ihre Bewerbung soll also bei der Erstbetrachtung Aufmerksamkeit erzeugen, Interesse wecken und den Wunsch hervorrufen, sich näher mit Ihnen zu befassen. Und damit schließlich die Aktion auslösen. Sie zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Bei dieser persönlichen Begegnung stehen dann allerdings weniger Ihre Studienergebnisse im Vordergrund, auch weil der äußere Rahmen für die Erstbetrachtung einer Fachpublikation eher ungeeignet ist. Von der Qualifikation haben Sie bereits soweit überzeugt, dass Sie eingeladen wurden; nun gilt es auf der menschlichen Ebene zu überzeugen.

Haben Sie auch eine Frage zu Bewerbung, Berufswahl, Etikette, Arbeitsrecht, Karriereplanung oder Führungsstil? Schreiben Sie ein paar Zeilen an coaching@sueddeutsche.de. Unsere sechs Experten beantworten ausgewählte Fragen im Wechsel. Ihr Brief wird selbstverständlich anonymisiert.

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



Der klassische Weg in die Branche führt über einen der zwölf Ausbildungsberufe – darunter auch die Lehre zum Schneider.

FOTO: DPA

„Nicht jeder wird Lagerfeld“

Schneider, Designer und sogar Programmierer: Die Jobs in der Modebranche sind vielfältig. Eine Ausbildung in einem Modeberuf galt lange Jahre als Königsweg. Nun geht der Trend zum Studium

Ein Atelier in Paris, Berlin oder New York, ein paar schwingvolle Linien auf dem Papier – fertig ist der Entwurf für ein Kleidungsstück, auf das die Modewelt gewartet hat. Auch wenn Filme und so mancher berühmte Designer glauben machen, dass die Welt der Bekleidung so funktioniert – die Realität ist eine andere. „Nicht jeder kann Karl Lagerfeld werden“, sagt Karin Terdenge vom Gesamtverband Mode und Textil in Berlin. Vielmehr brauche die Modeindustrie Spezialisten aus den unterschiedlichsten Bereichen.

„Jemand, der sich zur Mode bekennt, sollte sich breit aufstellen und nicht nur auf Design spezialisieren“, rät Terdenge. Vertrieb, Marketing, Werbung, Logistik, Handel – in vielen Feldern seien Fachkräfte gesucht. Dort hätten auch Modebegeisterte eine Chance, die keine begnadeten Künstler sind.

„Die Berufsaussichten für junge Leute sind gut“, sagt Bettina Maurer, Redakteurin bei der Fachzeitschrift *Textilwirtschaft*. Das liegt einerseits daran, dass der Verkauf über das Internet immer wichtiger wird. Informatiker, Programmierer und Webdesigner sind heute auch in der Modeindustrie gesuchte Fachkräfte. Andererseits passiert seit einigen Jahren auf dem Markt etwas, das Branchenexperten „Vertikalisierung“ nennen. „Bekleidungs-

hersteller machen ihre eigenen Shops auf, gleichzeitig starten Händler ihre eigenen Kollektionen“, erklärt Maurer. Hinzu komme, dass nach wie vor ausländische Filialisten auf den deutschen Markt drängen. Und alle brauchen qualifizierte Mitarbeiter. Besonders gefragt sind Verkäufer, Store Manager, Produktmanager und Vertriebler.

Das Geschäft wird international: Die Standardsprache ist Englisch, produziert wird in Südostasien

Der Berufseinstieg gelingt vielen immer noch über eine duale Ausbildung, erzählt Terdenge. Etwa zwölf verschiedene Ausbildungsberufe gibt es im Modebereich. Vom Näher oder Schneider über den Produktgestalter bis zum technischen Konfektionär reicht das Spektrum. „Wenn man darauf aufbauend noch ein Studium macht oder die Meisterprüfung, stehen einem alle Türen und Tore offen“, sagt Terdenge.

Kathrin Perkuhn hat den Berufseinstieg schon geschafft. Sie ist Designerin für Blusen beim Bielefelder Unternehmen Seidensticker. Zu ihrem Beruf kam sie ganz klassisch: „Schneiderlehre, Bewerbungsmappe, Designstudium mit Schwerpunkt Mode- und Produktdesign an der Fachhochschule“, erzählt Perkuhn. Sie hat ihren

Traumberuf gefunden. Viele ihrer Mitstudenten sind jedoch keine Designer geworden, sondern in anderen Jobs gelandet: „Sie sind im Marketing tätig oder in Personalberatungen mit Schwerpunkt Bekleidungsindustrie, bei Modelagenturen oder im Textildesign.“

Einen großen Boom hat in den vergangenen Jahren in der Modebranche das Duale Studium erfahren. Dabei lernen Auszubildende gleichzeitig im Betrieb und an einer Fach- oder Hochschule. „Diese Art der Ausbildung hat eine große Praxisorientierung, die in der Branche sehr wichtig ist“, sagt Maurer. Wer sich klassisch für ein Studium an der Uni oder der Fachhochschule entscheidet, sollte unbedingt viele Praktika machen. Viele Jahre habe die Modeindustrie als eine gegolten, in der man mit einer Ausbildung weit kommen könne. Doch das ändere sich langsam. „Das Geschäft wird, unter anderem durch die Internationalisierung, immer komplexer. Deshalb gewinnen akademische Profile an Bedeutung“, sagt Maurer.

Ein bekannter Abschluss in der Branche ist der Textil-Betriebswirt, den die private Modeakademie LDT in Nagold in Baden-Württemberg anbietet. Die Hochschule bildet zum Beispiel Kaufleute mit Berufserfahrung in zwei Jahren Vollzeit oder Abiturienten im Dualen Studium in zweieinhalb

Jahren aus. Die wichtigsten Voraussetzungen für das Studium seien kaufmännisches Grundverständnis und Herzblut für die Branche, sagt Manfred Mroz, Geschäftsführer für Finanzen und Marketing an der Akademie. Das Studium erfordere viel Durchhaltevermögen. Denn in der vergleichsweise kurzen Studiendauer müssen die Studierenden etwa 80 Klausuren, eine Semesterarbeit und eine Fallstudie schreiben. Das sei kein Zuckerschlecken.

Doch egal, ob Ausbildung, Studium oder eine Kombination aus beidem: Alle Experten sind sich einig, dass Fremdsprachenkenntnisse eine Schlüsselqualifikation in der Branche sind. Die Standardsprache in der Modeindustrie ist Englisch, aber auch Italienisch und Französisch sind wichtig. Einen großen Vorteil habe, wer Chinesisch spreche: „Die Produktion findet in Südostasien statt“, erläutert Terdenge. Und natürlich ist nicht nur die Sprache wichtig – im Vorteil sind jene Kandidaten, die bereits Auslandserfahrung gesammelt haben und mit den Gepflogenheiten vor Ort vertraut sind. VERENA WOLFF/DPA

Internet: Informationen zu Berufen in der Textilbranche, www.textile-your-future.de
Lehranstalt des deutschen Textileinzelhandels (LDT) in Nagold, www.ltd.de

Eine Frage der Firmenkultur

Outing am Arbeitsplatz: Worauf homosexuelle Mitarbeiter achten sollten

Aus seiner sexuellen Identität macht Guido Hunstig kein Geheimnis – auch nicht im Büro. „Wenn mich ein Kollege in der Kantine fragt, was ich am Wochenende gemacht habe, sage ich ihm einfach: Ich war mit meinem Mann unterwegs“, erzählt der 43-Jährige, der bei der Telekom als Teamleiter arbeitet. Ab und an gebe es neugierige Nachfragen, aber negative Reaktionen habe er im Job persönlich noch nicht erlebt. 1998 hat sich Hunstig das erste Mal bei der Arbeit geoutet. Hat er es nun mit neuen Kollegen zu tun, erwähnt er in Gesprächen einfach einmal nebenbei, dass er schwul ist.

So entspannt wie Hunstig ist längst nicht jeder. Viele Berufstätige trauten sich immer noch nicht, mit ihrer Homosexualität am Arbeitsplatz offen umzugehen, sagt Bernd Schachtsiek. Er ist Vorsitzender des Völklinger Kreises, einem Zusammenschluss schwuler Führungskräfte in Deutschland. Laut einer Umfrage des Psychologischen Instituts Köln verschweigt jeder zehnte Homosexuelle am Arbeitsplatz, dass er schwul oder lesbisch ist. Etwa 42 Prozent reden nur mit einigen wenigen Kollegen darüber. Für die Studie wurden 2006 rund 2700 Homosexuelle befragt.

Angst vor Diskriminierung oder die Sorge, den Kollegen eine Angriffsfläche zu bieten – die Gründe, warum Homosexuelle ihre sexuelle Identität im Job verschweigen, sind vielfältig. Dabei sind die Ängste Schachtsiek zufolge oft unnötig. Die Reaktionen nach einem Outing seien meist weniger schlimm als erwartet. Das bestätigt auch die Studie: Von denen, die sich outeten, sagten 92 Prozent, dass die Kollegen überwiegend positiv reagierten. Über den Chef sagten das immerhin 85 Prozent.

Trotzdem ist Homosexualität nach wie vor ein Tabuthema in vielen Betrieben – und Diskriminierungen sind nicht auszuschließen. Bewerber fahren deshalb gut, wenn sie sich Unternehmen herausuchen, für die Toleranz gegenüber Homosexuellen fest zur Firmenkultur gehört. Welche Unternehmen das sind, können Bewerber etwa auf der Karrieremesse „Sticks & Stones“ erfahren, die früher „Milk“ hieß.



Aus Angst vor einem Karriereknick verschweigen viele im Job, dass sie homosexuell sind. Doch die Heimlichtuerer ist auf Dauer ziemlich anstrengend.

FOTO: DPA

Von Adidas bis Coca-Cola präsentieren sich dort jedes Jahr Firmen, die offen mit dem Thema Homosexualität umgehen. „Die Unternehmen wollen mit ihrer Teilnahme ein Zeichen für ihre eigenen Mitarbeiter setzen und eine offene Geisteshaltung demonstrieren“, sagt der Gründer Stuart Cameron.

Vor allem in großen international ausgerichteten Unternehmen finden homosexuelle Mitarbeiter in der Regel ein tolerantes Betriebsklima vor. „Wir legen Wert darauf, dass sich unsere Teams unterschiedlich zusammensetzen“, sagt Kerstin Pramberger, die bei der Deutschen Bank das Diversity Management leitet. Alle Beschäftigten sollen unabhängig etwa von Geschlecht, Alter oder eben der sexuellen Orientierung in einem respektvollen Umfeld arbeiten kön-

nen. Gleichgeschlechtliche Paare sind in Unternehmen bei betrieblichen Zusatzleistungen seit mehr als zehn Jahren den heterosexuellen Paaren gleichgestellt.

Ganz anders sehe es manchmal in kleineren Unternehmen aus, sagt Schachtsiek. Je nach Firmenkultur hätten es homosexuelle Mitarbeiter dort mitunter schwer. Auch Mitarbeiter in männlich dominierten Branchen oder in technischen Betrieben müssten sich häufig mit Vorurteilen herumschlagen.

Sind Berufstätige unsicher, ob der Arbeitgeber ihnen wegen ihrer sexuellen Identität Probleme macht, sprechen sie das Thema am besten schon im Bewerbungsgespräch an, rät Schachtsiek. Das müsse kein offensives Bekenntnis sein: „Und übrigens, ich bin schwul.“ Oft reiche

es, kurz zu erzählen, dass man einen Partner habe. Wenn die Personalisten dann schon empfindlich reagierten, sei es oft besser, den Job nicht anzunehmen. Die Chance, dann in der Firma wertgeschätzt zu werden, sei eher klein.

Entscheidet man sich für ein Outing, lassen Firmen-Neulinge am besten im Gespräch mit Kollegen nebenbei die Wochenendausflüge mit dem Partner einfließen. Wer schon jahrelang in dem Unternehmen tätig ist, kann es sich so leicht meist nicht

Große Unternehmen haben firmeninterne Netzwerke für schwule und lesbische Mitarbeiter

machen. Ob Berufstätige dann zuerst mit dem Vorgesetzten oder den Kollegen sprechen oder einfach den Partner zu einer Firmenveranstaltung mitbringen – das sind heikle Fragen. Ein Patentrezept gebe es dafür nicht, sagt Schachtsiek.

Wichtig sei bei einem Outing, Verständnis für Reaktionen zu haben, die zunächst einmal unerwartet sind. Kommt zunächst ein blöder Kommentar, ist der zwar ärgerlich – häufig lässt er sich aber mit der Versicherung der Kollegen erklären. Arten die Bemerkungen jedoch in Mobbing oder Diskriminierung aus, sollten sich Mitarbeiter an den Vorgesetzten oder den Betriebsrat wenden. Hilfreich sind auch firmeninterne Netzwerke für schwule und lesbische Mitarbeiter, wenn es sie gibt. Bei der Telekom ist das „queerbeat“, das Pendant bei der Deutschen Bank heißt „dbPride“.

Sollten sich Homosexuelle auch gegenüber Kunden und Geschäftspartnern outen? Schachtsiek hält das in der Regel für unnötig. „Es geht ja schließlich um die Sache und nicht um das Privatleben.“ Wer von einem Geschäftspartner zu einem Firmen-Event mit Begleitung eingeladen wird, sollte abwägen. „Wenn man unsicher ist, wie darauf reagiert wird, entschuldigt man den Partner aus Zeitgründen“, sagt er, „da würde ich das Geschäft nicht gefährden wollen.“ MARIA FIEDLER/DPA

TERMINKALENDER

Karrieremesse. Am 26. Oktober findet in Berlin die „Sticks & Stones“ statt, eine Karrieremesse für Schwule, Lesben und Heteros. Unternehmen, die besonderen Wert auf Vielfalt in ihrer Belegschaft legen, stellen sich vor und bieten ein Rahmenprogramm mit Investorengesprächen, Karriere-Coaching, einem sogenannten „Business-Slam“, einem „Crazy Business Style Contest“, Lebenslauf-Check und Abschlussparty. Tel. 030-20 67 38 77, www.sticks-and-stones.me

Ausbildungstipps. Schüler der Oberstufe haben auch die Aufgabe, einen Plan für ihre berufliche Zukunft zu schmieden. Anregungen zur Studien- und Berufswahl bekommen sie am 11. und 12. Oktober jeweils von neun bis 16 Uhr auf der Messe Einstieg München. 240 Hochschulen und Unternehmen aus zehn Ländern beraten Schüler, Eltern und Lehrer zu Fragen rund um Bewerbung, Ausbildung, Studium und Auslandsaufenthalt. Die Messe findet im MOC Veranstaltungszentrum München statt. Tel. 0221-398 09 54, www.einstieg.com

Bauingenieurwesen. Die Bauhaus-Universität Weimar startet zum nächsten Wintersemester einen neuen Bachelor Bauingenieurwesen. Der Studiengang dauert sechs Semester. In den ersten vier Semestern machen sich die Studenten mit den Grundlagen der Ingenieurwissenschaft vertraut. In den letzten beiden Semestern wählen sie einen Schwerpunkt und beschäftigen sich zum Beispiel mit nachhaltigem Bauen. Tel. 03643-58 44 73, www.uni-weimar.de

Beschwerdemanagement. „Psychologisch richtiger Umgang mit Kundenbeschwerden und Reklamationen“ ist der Titel eines Seminars für Mitarbeiter aus Verkauf, Innendienst, Kundendienst und Serviceabteilungen, die mit einem aktiven Reklamationsmanagement die Zufriedenheit ihrer Kunden steigern wollen. Es findet am 7. Oktober in München, 8. Oktober in Stuttgart, 9. Oktober in Frankfurt und 10. Oktober in Düsseldorf statt. Tel. 08151-27 19 21, www.management-forum-starnberg.de

Textstrategien. Um Claims und Headlines, den richtigen Ton und die Wirkung digitaler Botschaften geht es in einem Crashkurs für Texter, den der Art Directors Club in Hamburg anbietet. Am 18. und 19. Oktober erklären die Referenten, worauf es beim Schreiben ankommt und was Texter von Strategen lernen können. Ein weiterer Text-Next-Level-Kurs findet am 29./30. November statt. Tel. 030-590 03 10 26, www.adc.de JUP

ARBEITSRECHT

Elternzeit im Zeugnis. Nimmt ein Arbeitnehmer Elternzeit, muss er damit rechnen, dass dies im Arbeitszeugnis erwähnt wird. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln entschieden. Eine Arbeitnehmerin aus der IT-Branche hatte eine Entschädigung verlangt, weil sie ihr Arbeitszeugnis als diskriminierend empfand. Sie hatte etwa sechs Jahre für die Firma gearbeitet, ein Jahr davon war sie in Elternzeit, was auch im Zeugnis vermerkt wurde. Das Gericht sprach der Frau keine Entschädigung zu. Erhebliche Ausfallzeiten des Mitarbeiters dürften im Zeugnis genannt werden, da ein neuer Arbeitgeber erfahren dürfe, ob das Wissen des Bewerbers auf dem aktuellen Stand sei. Die Elternzeit sei ein nennenswerte Ausfallzeit, zumal sich in der Softwarebranche das Know-how rasch ändere. (Az: 4 Sa 114/12)

Kündigung im Urlaub. Arbeitnehmer sollten auch im Urlaub sicherstellen, dass jemand ihre Post durchsieht. Erhalten sie in dieser Zeit eine Kündigung, gilt das Schreiben als zugegangen. Ob der Mitarbeiter das Schreiben tatsächlich zur Kenntnis nimmt, ist unerheblich. Die dreiwöchige Frist, innerhalb der eine Kündigungsschutzklage zulässig ist, beginnt trotzdem zu laufen. Das hat das Bundesarbeitsgericht in Erfurt klargestellt. In dem verhandelten Fall war ein OP-Pfleger fristlos gekündigt worden. Das Kündigungsschreiben landete am 25. Juni in seinem Briefkasten. Da der Mitarbeiter aber im Ausland war, erfuhr er davon nicht sofort und reichte die Kündigungsschutzklage einen Tag nach Ablauf der Klagefrist ein. Zu spät, entschied das Gericht. (Az: 2 AZR 224/11)

Arbeitszeit nach Vertrauen. Beschäftigte müssen ihre Arbeitszeit stets korrekt angeben. Andernfalls riskieren sie eine fristlose Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz entschieden. In dem Fall war einer Angestellten gekündigt worden, die in einem Museum an der Kasse arbeitete. Dort mussten die Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten selbst in sogenannte Zeitsummenkarten eintragen. Die Kassiererin hatte mehrfach Stunden an Tagen eingetragen, an denen sie nachweislich nicht im Museum war. Als der Arbeitgeber davon erfuhr, kündigte er der Frau fristlos. Die Mitarbeiterin zog daraufhin vor Gericht. Ohne Erfolg. Gestatte der Arbeitgeber den Mitarbeitern, die Arbeitszeit selbst zu dokumentieren, muss er sich darauf verlassen können, dass sie korrekte Angaben machen. (Az: 10 Sa 270/12) DPA