

Beste Kontakte für die Jobsuche

Offene Stellen werden oft durch persönliche Empfehlung besetzt. So findet man zum sogenannten **verdeckten Arbeitsmarkt** Zugang

ANKE DANKERS

Es kann so einfach sein: Ein Unternehmen sucht einen IT-Fachmann, ein Mitarbeiter weiß, dass sein Nachbar gerade einen Job sucht – schon ist die Stelle besetzt. „Über 50 Prozent der zu besetzenden Stellen werden auch über eigene Mitarbeiter und persönliche Kontakte gesucht. Und für über 30 Prozent der Befragten waren diese persönlichen Kontakte der entscheidende Weg“, sagt Alexander Kubis vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) über diesen sogenannten verdeckten Arbeitsmarkt.

Doch es gibt große Unterschiede. Zum Beispiel wirkt sich die Größe des Betriebs auf das Suchverhalten aus: Kleine Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten suchen laut Statistik doppelt so häufig über persönliche Kontakte nach Mitarbeitern wie große Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten.

Schnell wird klar, ob ein Bewerber zur Firma passt

Der Grund dafür ist simpel, wie Annika Schneider vom Karrieremagazin „WILA Arbeitsmarkt“ erklärt: „Eine offizielle Stellenausschreibung bedeutet viel Arbeit. Von der Ausschreibung selbst, über das Sichten der Bewerbungsunterlagen bis hin zum Führen der Bewerbungsgespräche.“ Das ist ein Aufwand, den manche Betriebe nicht betreiben können oder wollen. Bei der Stellenbesetzung über Kontakte liegt ein weiterer Vorteil für die Unternehmen darin, schneller herauszufinden, ob ein Bewerber in die Firmenkultur passt. „Wenn mir jemand sagt, der könnte zu euch passen, ist diese Hürde im besten Fall schon überwunden“, so Schneider. Nicht nur deshalb empfiehlt sie Bewerbern, den verdeckten Stellenmarkt unbedingt als Möglichkeit der Stellensuche wahrzunehmen: „Dort sind schon rein rechnerisch die Chancen der einzelnen Bewerber größer.“

Doch wie kommt man an die Jobs, die in der Öffentlichkeit keine Erwähnung finden? „Es ist wichtig, dass die Leute wissen, dass ich auf Stellensuche bin. Der erste Schritt ist an mir, ich muss mir überlegen, wo ich hin will und mit Kollegen, Nachbarn und Freunden ins Gespräch darüber kommen“, erklärt Karriereexpertin Annika Schneider.

Ist das passende Branchenfeld ausgemacht, empfiehlt es sich, Kontakte zu knüpfen, beispielsweise auf Jobmessen, Konferenzen oder Tagungen. „Man sollte immer die eigene Visitenkarte dabei haben und mit Leuten ins Gespräch kommen. Es geht nicht darum, jemanden zu fragen, ob er einen Job für mich hat, sondern sich über fachliche und berufliche Themen auszutauschen“, so Schneider. Das Ziel müsse es sein, sich als Experte für bestimmte Themen zu



Ein Netzwerk hilft, wenn man sich verändern will. Kontakte sollte man pflegen – so hört man von offenen Stellen oder wird empfohlen

istock/mediaphotos

positionieren, nicht als Arbeitssuchender. Das klassische Netzwerken also, über das man Kontakte knüpft und pflegt. Und über diese Kontakte bekommt man auch mit, wenn Posten zu besetzen sind. Und man kann auch selbst streuen, dass man offen ist für neue Aufgaben und eine berufliche Veränderung.

Netzwerken hält auch Thomas Röser vom Deutschen Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvv) für den besten Weg, um auf dem verdeckten Stellenmarkt Fuß zu fassen. „Man muss Gesicht zeigen“, sagt er und meint damit, ein eigenes berufliches Profil zu entwickeln und dieses im persönlichen Gespräch, über Onlineportale oder

Praktika zu präsentieren. Insbesondere in Onlinenetzwerken sei es wichtig, aktiv Kompetenzen in den Vordergrund zu stellen. Sein Tipp: „Sich auf keinen Fall arbeitslos darstellen, sondern aktiv. Wenn man beispielsweise IT- oder Führungskompetenzen hat, sollte man diese herausarbeiten, sodass man anderen Headhuntern auffällt.“

aus dem Betrieb, den ich fragen könnte? Denn es ergibt nur Sinn, sich initiativ zu bewerben, wenn das Unternehmen auch darauf anspricht“, so Röser.

Vielversprechender können dagegen Praktika, freie Mitarbeit oder Zeitarbeit sein. Auch wenn das bedeutet, dass man zunächst für weniger Geld arbeitet, kann man auf diese Weise seine Kompetenzen unter Beweis stellen und den potenziellen neuen Arbeitgeber kennenlernen. Wer sich engagiert, die Betriebsabläufe kennt und gezeigt hat, dass er zum Unternehmen passt, hat bessere Chancen auf eine Einstellung als betriebsferne Bewerber.

Ob über persönliche Kontakte, Jobmessen, Initiativbewerbungen oder Praktika – wer sich auf dem verdeckten Stellenmarkt positionieren möchte, brauche etwas Geduld, gibt Röser zu bedenken. Selten geht es von heute auf morgen, daher sollte man stetig dranbleiben. „Das ist ein längerer Prozess, aber insgesamt ein erfolgreicher.“

Die Entwicklung der Gehälter

Fachkräfte Bis zu ihrem 40. Lebensjahr erzielen Fachkräfte kontinuierlich Gehaltssteigerungen. Danach bleibt ihr Gehalt ohne große Schwankungen auf demselben Niveau. Das ergab die Studie „Gehaltsbiografie 2017“ des Karriereportals

gehalt.de. Für die Untersuchung wurden 217.867 Gehaltsdaten analysiert.

Führungskräfte Das Gehalt von Führungskräften steigt im Gegensatz zu dem der Fachkräfte bis zum Alter von 60 Jahren an

– also beinahe das ganze Berufsleben hindurch. Ab dem Alter von 50 Jahren ist dieser Anstieg jedoch nicht mehr ganz so groß. Das Durchschnittsgehalt liegt laut der Untersuchung für leitende Angestellte bei 107.724 Euro brutto im Jahr.

Vor Initiativbewerbung prüfen, ob Unternehmen sucht

Auch eine Initiativbewerbung kann den Weg in einen neuen Job ebnen. Doch wer sich blind bewirbt, sollte das eigene Profil auf das Unternehmen und die entsprechende Tätigkeit anpassen. Viel Arbeit, die sich nur lohnt, wenn die Chancen auf Einstellung überhaupt gegeben sind. Deshalb ist es klug, zu klären, ob es vakante Stellen im Unternehmen gibt, bevor man sich an eine Initiativbewerbung macht. „Auch da ist wieder die Frage: Kenne ich jemanden

Mit einem Moderator gelingt die Telefonkonferenz besser

Theoretisch können Teams mit der Hilfe einer Telefonkonferenz orts- und sogar länderübergreifend zusammenarbeiten. Praktisch läuft es oft aber eher nach dem Motto „Einer redet und keiner hört zu“. Um das zu verhindern, sollte ein Moderator die „Telko“, wie die Telefonkonferenz meist schwingvoll abgekürzt genannt wird, leiten.

Dass Kollegen bei einer solchen Konferenz nicht lange zuhören oder diese Art der Kommunikation anstrengend finden, kommt nicht von ungefähr. Denn: Menschen zuzuhören, die man nicht sieht, ist schwierig. „Ich sehe die Körpersprache nicht“, sagt Kommunikationscoach Peter Rach. Die sei für einen Vortrag aber immens wichtig.

Manch fehlende Geste mag sich durch den Tonfall ersetzen lassen. Das gilt nur für den Sprecher: „Die Reaktionen der anderen lassen sich währenddessen nicht erkennen“, sagt Rach. Nicken oder Kopfschütteln, Lächeln oder Stirnrunzeln: alles unsichtbar.

Wenn es denn überhaupt Reaktionen gibt. Denn gar nicht zuzuhören und stattdessen am Smartphone herumzu-

spielen, ist in einer Telefonkonferenz besonders leicht – es sieht ja keiner. Grundsätzlich verboten ist es auch nicht. Schließlich ist nicht jeder Teilnehmer in einem Meeting permanent gefordert. „Solange man nichts verpasst, kann man das machen“, sagt Rach. „Das muss letztlich jeder selbst entscheiden.“

Damit die Konferenz per Telefon ein Erfolg wird, braucht sie einen Moderator. „Er kann das Wort erteilen und das Wort nehmen“, erklärt Rach. „Er entscheidet auch, wann man zum nächsten Punkt weitergeht.“ Außerdem kann er eher passive Teilnehmer ins Gespräch holen und einbinden, indem er sie anspricht: „Ist das für sie so okay, Frau Müller?“

Gut organisiert, hat die Telefonkonferenz sogar Vorteile gegenüber einem persönlichen Treffen der Kollegen. „In einem Team, das sich gut kennt, kann die Telefonkonferenz schneller sein“, sagt Rach. Das gilt aber nicht generell: Kreatives Brainstorming funktioniert am Telefon nicht, Organisatorisches schon. Da ist der schlechte Ruf der Telko ein Vorteil, so Rach: „Keiner hat da Lust drauf, deshalb sind alle diszipliniert.“ (dpa)

BUCH DER WOCHE

Lösungen für Probleme im Arbeitsalltag

ANDREAS MATZ

Inhalt: ●●●●●

Ein guter Rat zum richtigen Zeitpunkt ist oft Gold wert. Das gilt besonders bei Problemen oder in Situationen, bei denen die Lösung nicht auf der Hand liegt oder der gewählte Weg nicht zum Ziel führt. In Unternehmen kommen in solchen Fällen häufig Berater oder Coaches ins Spiel. Die lösen zwar selbst keine Probleme, allerdings erwartet man von ihnen einen Impuls in die richtige, zielführende Richtung.

So ist auch das Buch „Denk neu“ aufgebaut. Die Autoren identifizieren 21 typische Probleme des Unternehmensalltags und erläutern deren Lösung. Jeweils sieben dieser Impulse bündeln sie zu je einem Kapitel. Der erste Teil beleuchtet die üblichen Probleme bei der Mitarbeiterführung. Die Stichworte hier sind Motivation und Mobilisierung, Sinnstiftung, Feedback, sowie Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen. Das klingt nicht sehr aufregend. Doch die Beschreibung dessen, was zu tun ist, könnte kaum besser sein. In der Bezie-

hung hält das Buch, was der Untertitel verspricht. Es geht sehr pragmatisch und konkret zur Sache.

In der heutigen Zeit dürfen Themen wie Veränderung, flexible Strukturen oder neue Formen der Zusammenarbeit nicht fehlen. Demzufolge findet der Leser die Stichworte Agilität, Transformation und Change in Kapitel zwei. Im dritten Schwerpunkt geht es um die Fragen von Führung und Management. Außerordentlich gut kommt das Thema Macht, Machtspielen und Machtmissbrauch zur Sprache. Das ist eine Pest, die einer Firma Kraft raubt und in den Ruin führen kann. Der halbe Impuls von den insgesamt 21 ½ Impulsen

schlägt aus der Reihe: Mit einer gehörigen Prise wohlfeiler Kapitalismuskritik gewürzt fordern die Autoren mehr Spiritualität von jedem, der führen will. Wohin das führen soll? Die Antwort lautet „integraler Erfolg“ als Formel für ein lebendiges Verständnis von Kapital und Wertschöpfung als Gegenkonzept zum einseitigen BWL-Denken.

Präsentation: ●●●●●

Die Auswahl der Themen, aber vor allem die sehr strukturierte Darstellung der praktischen Lösungsansätze ist die Stärke dieses Buches. Auch der Text bleibt sehr lebensnah und ist frei von den üblichen Management-Plattitüden. Ergänzend bieten die Autoren über ihre Website praktische Arbeitshilfen zum Download an.

Praxiswert: ●●●●●

Das Buch ist ein sehr guter Universalratgeber für jüngere Fach- und Führungskräfte, aber auch für Unternehmer und Manager im Mittelstand, wo die Budgets für Beratung und Personalentwicklung nicht besonders üppig sind.



„Denk neu. 21 ½ pragmatische Impulse wie Unternehmen auf Kurs bleiben“ von Thomas Pütter und Ines Eulzer. Verlag Business Village, 268 Seiten, 24,95 Euro

ARBEITSRECHT

Darf mich der Chef nach einem Streit einfach versetzen?

Die Leserfrage: Ich hatte mit meinem Arbeitgeber wegen einer Kleinigkeit eine Diskussion. Jetzt verlangt er von mir, dass ich in einer anderen Filiale arbeiten soll, auch noch in einer anderen Stadt. In meinem Arbeitsvertrag steht tatsächlich, dass ich hierzu verpflichtet wäre. Für den Fall dass ich mich weigern sollte, hat mir mein Arbeitgeber arbeitsrechtliche Konsequenzen angedroht, sogar eine Kündigung. Darf ich mich widersetzen oder riskiere ich eine Kündigung?

Das sagt Christian Wieneke-Spohler:

Bisher war die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 22. Februar 2012, Az. 5 AZR 249/11) zum Thema Versetzung gemäß Direktionsrecht eindeutig: Wenn die Weisung des Arbeitgebers nicht aus sonstigen Gründen unwirksam ist, also beispielsweise gegen ein Gesetz oder eine Regelung im Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag verstößt, hat sich der Arbeitnehmer dieser Weisung zu fügen, bis rechtskräftig durch Urteil festgestellt ist, dass die Weisung für den Arbeitnehmer unverbindlich ist. Widersetzt sich der Arbeitnehmer einer – wenn auch rechtswidrigen – Weisung des Arbeitgebers, riskierte er eine Abmahnung und im Wiederholungsfall eine Kündigung.

Diese Rechtsprechung will das BAG aufgeben (Urteil vom 14. Juni 2017, 10 AZR 330/16). Danach kann sich ein Arbeitnehmer einer unbilligen Weisung des Arbeitgebers widersetzen, ohne dass zuvor ein Gericht endgültig über die Rechtmäßigkeit der Versetzung oder einer sonstigen Weisung des Arbeitgebers entschieden haben muss. Dass ein Arbeitnehmer zumindest vorläufig an eine unbillige Weisung des Arbeitgebers gebunden sei, würde der gesetzlichen Regelung widersprechen, wonach die Leistungsbestimmung ausdrücklich der Billigkeit entsprechen muss.

Nach Auffassung des BAG ist es unzumutbar, dass ein Arbeitnehmer, der eine unbillige Weisung des Arbeitgebers nicht beachtet, Gefahr laufe, wegen Arbeitsverweigerung eine Kündigung zu erhalten. Auf der Grundlage dieses Urteils muss der Arbeitgeber beweisen, dass seine Weisung in zulässiger Weise erfolgt ist.

Für Sie bedeutet das, dass Sie der Versetzung nicht Folge leisten müssen. Der Arbeitgeber war nicht befugt, Sie zu versetzen, weil es eine unbillige Entscheidung darstellt. Sie müssen nicht erst durch ein Gericht feststellen lassen, dass die Versetzungsanordnung unwirksam war. Sowohl eine Abmahnung als auch eine Kündigung wären unwirksam, da Sie die Arbeit zu Recht verweigern.

Christian Wieneke-Spohler ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Hamburg. Im Internet: www.mws-arbeitsrecht.de



Wer verdient wie viel?

Einkäufer/in
Jahresbrutto in Euro, ohne Personalverantwortung

Gesamt	Unteres Quartil*	Median**	Oberes Quartil
€	35.618	44.897	60.215
Frauen	31.791	38.746	49.067
Männer	39.352	49.471	65.789

Nach Alter	25 Jahre	35 Jahre	45 Jahre
	30.006	35.900	43.522
	38.090	48.800	65.165
	39.957	49.471	65.346

Nach Unternehmensgröße	Bis 100 Mitarbeiter	101 – 1000	> 1000
	30.303	36.728	48.034
	36.325	44.800	63.098
	45.406	57.393	79.779

* Quartil = Ober- oder unterhalb dieses Wertes verdienen nur noch 25 % besser oder schlechter.
** Median = 50 % verdienen mehr, 50 % weniger
Grafik: fh Quelle: gehalt.de