

BERUF & KARRIERE

Gebunden

Frage an den Jobcoach:
Wie soll ich mich als Mutter
positionieren? ▶ Seite 62

Wurst mit Stil

Lachs mit Lakritzsauce,
serviert am Tisch:
Firmen verwandeln
ihre Kantinen in schicke
Betriebsrestaurants.
Das zahlt sich aus



Auf Currywurst und Pommes können viele Kantinen nicht verzichten. Doch gesunde Verpflegung wird zunehmend nachgefragt, wie hier bei Google, wo die Mitarbeiter kostenlos speisen.

FOTO: TED S. WARREN / AP

VON MARTIN SCHEELE

Gesund. Vielseitig. Nährwertreich. Alle Welt schwört auf diese Vokabeln, wenn es ums Essen geht. Das ist in Kantinen nicht anders. Allerdings kann es mit dem Betriebsfrieden ganz schnell vorbei sein. „Wenn wir die Currywurst nicht mehr im Angebot hätten, würden viele Mitarbeiter woanders essen gehen“, sagt Bernd Schanné. Beim Stahl- und Aufzugskonzern Thyssen-Krupp ist Schanné oberster Restaurantchef. Sein 350-köpfiges Team verköstigt jeden Tag fast 60 000 Mitarbeiter – vom Stahlarbeiter bis zum Vorstandsvorsitzenden. Eben jene Currywurst ist weiterhin ein Dauerbrenner, rund 300 000 Exemplare werden jährlich in den 36 Betriebsrestaurants verkauft. Im Angebot aber auch: 16 Sorten Salat.

Wie steht es um das leibliche Wohl von Deutschlands Angestellten und Arbeitern? Haben sich die Kantinen mit Neonlicht an der Decke und der Wahl zwischen Kaffee, Tee und Wasser zu Wohlfühltempeln gemauert? Sind Vegetarier wirklich im Kommen? Und spielt der Speisezettler der Betriebe eine Rolle beim Modewort „Employer Branding“? Eine Nahaufnahme.

Wesel am Rhein. Hier, 30 Kilometer nördlich von Duisburg, hat der Spezialchemiekonzern Altana seinen Hauptsitz. Altana spielt nicht in der Liga von Thyssen-Krupp, Siemens & Co., muss sich deshalb nach Talenten kräftig strecken und seine Mitarbeiter halten. Ein Mosaikstein: Dieses Jahr schlüpfen Vorstandschef Martin Babilas und sein Finanzchef Stefan Genten für einen Tag in die Rolle des Chefkochs. Sie kochten Gerichte wie Lammrücken mit Ofengemüse und reichten die Teller an der Essensausgabe. Babilas sagt: „Die Mittagspause in der Kantine ist für mich eine gute Gelegenheit, mit vielen Mitarbeitern direkt ins Gespräch zu kommen.“

Betriebsrestaurants sind ein Spiegel der Gesellschaft. Das weiß kaum jemand bes-

ser als Burkart Schmid, Chef des Deutschen Instituts für Gemeinschaftsgastronomie in Frankfurt. „An den Speisen und am Ambiente kann man erkennen, wie sehr das Unternehmen die Mitarbeiter wertschätzt“, sagt der Gastro-Experte.

Die Crux der Unternehmen: Betriebsrestaurants können nie rentabel sein. Die Kosten sind schlicht höher als die Einnahmen. Dennoch investieren viele Firmen in breitere Speiseangebote und in Wohlfühlatmosphäre. Weniger aus Altruismus als vielmehr einem knallharten wirtschaftlichen Kalkül folgend: Sind die Angestellten gesünder und zufriedener, sind sie auch leistungsfähiger und fallen seltener aus.

”

Bei SAP legten
auswärtige Gäste
ihre Termine
extra auf die Tage,
an denen frisch Sushi
zubereitet wurde.“

Zugleich macht die Belegschaft Druck. Beispiel Siemens. „Unsere 114 000 Mitarbeiter hierzulande möchten genau wissen, woher die Zutaten der Speisen kommen. Regionale Küche ist ihnen wichtig“, sagt Thomas Donhauser, Chef der Siemens-Gastronomie in Deutschland. „Sie ernähren sich immer bewusster. Der Anteil der Mitarbeiter, die sich rein vegetarisch ernähren, beträgt etwa fünf Prozent an Werkstandorten und bis zu 18 Prozent an Verwaltungsstandorten, Tendenz steigend.“

Donhausers Team reicht in 72 Speisesälen etwa 1,4 Millionen Gerichte pro Jahr.

„Die Individualität der jeweiligen Betriebsrestaurants ist uns dabei wichtig, wir wollen nicht zum McDonald’s von Siemens mutieren, wir haben keinen zentralen Speiseplan“, sagt Donhauser. Der neueste Clou: An den großen Bürostandorten München, Berlin und Karlsruhe gibt es Siemens-Restaurants, an denen der Mitarbeiter am Tisch bedient wird – wie in alten Zeiten.

Die Demokratisierung der Betriebsgastronomie hat im Konzern schon lange Einzug gehalten. Restaurants, die nur für hohe Hierarchieebenen bestimmt sind – Fehlangeize. Auch ein anderer Münchner Großkonzern gibt sich weniger elitär. Früher gruppierte BMW die Belegschaft in drei Klassen ein, heute gibt es in den 21 Münchner Kantinen nur zwei, die für Gäste und obere Führungskräfte vorgesehen sind.

Ein weiterer Hebel, Mitarbeitern das Essen schmackhaft zu machen, ist der Preis. Völlig umsonst ist das Speiseangebot nur in den wenigsten Firmen. Bei Google gehört die Gratisverköstigung zum Firmenprinzip, aber auch der IT-Konzern SAP verlangt seit jeher nichts. Für Tim Lüdke von der Personalberatung Heidrick & Struggles, der tagesin, tagaus durch deutsche Firmen reist, ein wichtiger Wettbewerbsvorteil: „Bereits in den Neunzigerjahren war SAP einer der Trendsetter der Betriebsgastronomie. Auswärtige Gäste legten extra ihre Termine auf die Tage, an denen frisch Sushi zubereitet wurde oder an denen im Frontcooking-Bereich gegrillt wurde.“

Wie aber sieht es im Mittelstand aus? Ein eher unbekanntes Unternehmen ist Schunk. Am Stammsitz im hessischen Heuchelheim arbeiten 2000 Menschen für die Firma der Kohlenstofftechnik. Weil Schunk international gewachsen ist, kreiert Restaurantchef Jörg Wiegand jetzt auch Gerichte aus der ganzen Welt, vom Gado-Gado-Salat bis zu Rabas Empanadas, spanischen Oktopus-Tapas: „Besonders beliebt bei den Mitarbeitern: der Frontcooking-Bereich, wo das Gericht vor ihren Augen zubereitet und auf den Punkt gegart wird.“

Manchmal sind es aber auch die kleinen Dinge, die später große Freude machen. Beim Automobilzulieferer Gedia aus dem sauerländischen Attendorn boten die Snackautomaten den 800 Mitarbeitern lange nur zuckerreiche Limonaden und Schokoriegel. Mittlerweile fallen isotonische Getränke und zuckerarme Müsli-Riegel in die Ausgabe. „Wir hatten mit mehr Widerstand gerechnet“, sagt Gedia-Angestellte Catarina Dreher. Ähnlich wie bei Al-

tana kochen auch hier die Chefs vor den Augen der Belegschaft.

Bei der Brauerei Warsteiner, ebenfalls im Sauerland beheimatet, gibt es eine Art Bibliothek, in der sich die Mitarbeiter ihre Lektüre holen können. Vertriebsmanagerin Sandra Ketter: „Gemeinsam essen und sich dann noch über seine Lieblingsbücher auszutauschen, bereichert die Pause.“

Mehr Mitarbeiter, mehr Öffentlichkeit: Da müssen sich Großkonzerne auch in ih-

ren Betriebsrestaurants mehr ins Zeug legen. Bei Thyssen-Krupp sind Aktionen zum Oktoberfest und zur Spargelzeit Standard. In der letzten Vorweihnachtszeit gab das Unternehmen das Motto „Orient-Express“ aus und bot Gerichte an, die in den Ländern gekocht werden, durch die der Express fuhr. Noch eine Portion kreativer: Die „Kitchen-Punk“-Aktion des Konzerns. Es gab Lachs mit Lakritzsauce und gebratenem Speck auf einer süßen Waffel.

Treffpunkt statt Tränke

Warum Firmen die Kantine als Gegenpol zum Arbeitsplatz begreifen sollten

Markus Tust ist Geschäftsführer der Firma Soda Project & Design GmbH in Fürth. Sie plant und richtet Küchen für den gesamten Außer-Haus-Markt ein, von der öffentlichen Gastronomie und Hotellerie bis zur Gemeinschaftsverpflegung.



Markus Tust.
FOTO: PRIVAT

SZ: Welche Trends beobachten Sie auf dem Markt der Betriebsgastronomie? Markus Tust: Die Betriebsgastronomie wird langsam salonfähig, an vielen Stellen geht man auf die Gäste ein und orientiert sich an veränderten Verpflegungsgewohnheiten. Etwa beim Snacking, denn ein sehr großer Teil des Umsatzes wird vor und nach dem Mittagessen generiert.

Wodurch zeichnen sich moderne Betriebsrestaurants aus?

Zum einen ganz klar durch Frische und Transparenz, dort wo es darauf ankommt. Zum anderen sollten sich Betriebsrestaurants mehrmals am Tag für verschiedene Anlässe verwenden lassen: Wer möchte schon einen Quadratmeter-Invest für Gastronomie und Küchen tätigen, der weit über den Erstellungskosten für die meisten anderen Gebäudenutzungen steht?

Was für Unternehmen sind es, die ihre Kantinen besonders schön gestalten und sich damit abheben wollen?

Es sind Unternehmen, die ihre Marke erlebbar machen möchten, sowohl intern als auch im Außenauftritt gegenüber Gästen und Besuchern. Sie möchten ein guter Gastgeber für jeden sein, und das am besten noch hierarchielos, ohne Vorstandsrestaurant etwa. Viele Firmen befassen sich auch mit „Healthy Food“, nicht weil es sexy klingt, sondern eine der Hauptentwicklungen auch im Bereich der Kantinen ist. Die Mitarbeiter fordern das regelrecht ein. Oft ist das Mittagessen in der Firma die Hauptmahlzeit, da gebietet es die Verantwortung, sich mit Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter zu beschäftigen.

Welche Stile und Materialien präferieren die Bauherren?

Es gibt nicht den einen modernen Stil, da ist die Gastronomie zu vielfältig und abwechslungsreich. Wir überlegen, wie sich die Gastronomie als Treffpunkt, als Gegensatz zum Arbeitsplatz, als andere Welt zum restlichen Tag zeigen kann. Die Frage der Materialien ist nicht entscheidend, die Kombination ist es, daher darf es auch mal stylisch und glatt statt „Vintage“ sein.

Welche Zukunft haben die Kantinen?

Sie sollten sich nicht auf der Sozialschiene ausruhen, sondern in derselben Liga wie die öffentliche Gastronomie spielen, auf Augenhöhe mit dem Italiener um die Ecke, nicht nur kulinarisch, sondern auch durch Socializing, Atmosphäre und vor allem Kommunikation mit den Gästen, das gehört nun mal dazu. Die Gäste von morgen lernen alle erdenklichen Gastronomieformate kennen, bevor sie zum ersten Mal auch nur einen Fuß in ein Betriebsrestaurant setzen. Auch werden systematisierte Player vermutlich das Spielfeld Betrieb/Kantine mehr und mehr für sich entdecken, das führt zu neuen Betreibermodellen und Partnerschaften.

INTERVIEW: MARTIN SCHEELE

Mit dem SZ-Stellenmarkt finden sich die Besten.

Setzen Sie auf einen Stellenmarkt, der qualifizierte Fach- und Führungskräfte mit erfolgreichen Arbeitgebern effizient zusammenführt.

Erfahren Sie mehr unter jobs.sz.de oder in der SZ am Wochenende.

Seien Sie anspruchsvoll.
Süddeutsche Zeitung

Mehr Last als Lust

Wann ist der richtige Zeitpunkt, um das Studium abzubrechen?

Manchen Schülern spukt sie schon vor dem Abitur durch den Kopf, andere stellen sich erst danach die Frage: Was mache ich jetzt mit meinem Leben? Vielen ist von Anfang an klar, dass sie studieren wollen. Doch nicht für jeden ist eine akademische Laufbahn der richtige Weg.

„Viele Studienanfänger treffen ihre Wahl für den nächsten Schritt nach der Schule, ohne sich gründlich zu informieren“, sagt Hans-Werner Rückert, Leiter der Studienberatung an der Freien Universität Berlin. Was sich hinter einem Hochschulstudium im Allgemeinen und hinter einem bestimmten Fach verbirgt, merkten sie erst mittendrin. Doch es fehlt ein Zeitpuffer, um sich im Studium zu orientieren. Denn schon Erstsemester haben im Hinterkopf, dass Prüfungsleistungen im Bachelor von Beginn an für die Gesamtnote zählen.

Den Zweifeln, ob sie den richtigen Weg eingeschlagen haben, müssen sie sich trotzdem stellen, sagt Rückert. „Für viele Studenten ist eine solche Entscheidung die erste Krise im Leben.“ Deshalb ist es sinnvoll, sich Hilfe zu holen im Gespräch mit Kommilitonen, Eltern oder in der Studienberatung der Hochschule. Dann gilt es, herauszufinden, ob es sich bei den Schwierigkeiten um anfängliche Probleme handelt oder ein Studium insgesamt nicht passt und man beispielsweise in einer Ausbildung besser aufgehoben wäre.

Um sicherzugehen, dass die Zweifel nicht nur eine Phase sind, rät die Psychologin Tanja Schuck dazu, sich ein Ultimatum zu setzen: Einen bestimmten Zeitraum, etwa ein Semester, wartet man ab, um herauszufinden, wie man mit dem Studium zurechtkommt. Dabei ist es wichtig, die eigene Motivation zu hinterfragen: „Wollen die Eltern unbedingt, dass man das Jurastudium absolviert, ist das nicht die richtige Entscheidungsgrundlage um die akademische Laufbahn weiterzuverfolgen.“

Außerdem muss man herausfinden, wie viel Energie man in das Studium zu investieren bereit ist. „In jedem Studium gibt es Module oder Fächer, die einem nicht liegen, und Phasen, in denen man sich durchbeißen muss.“ Das bedeutet nicht, dass man aufgeben sollte, sobald es anstrengend wird, mahnt Schuck. „Indikatoren dafür, dass man die eigenen Grenzen erreicht hat, sind zum Beispiel Müdigkeit, Lustlosigkeit und depressive Gedanken, die länger andauern.“



Wer Zweifel am akademischen Weg hat, sollte nicht jahrelang hadern, sondern die Beratungsstelle aufsuchen. FOTO: DPA

Die Anforderungen eines Studiums gehen über den vermittelten Stoff hinaus, erklärt Matthias Jaroch vom Deutschen Hochschulverband: „Ein Studium fordert eine hohe Motivation, Disziplin und vor allem die Fähigkeit, sich selbst zu organisieren.“ Genau wie die fachlichen Inhalte und eine passende Prüfungsvorbereitung kann man das Erlernen – allerdings nur bis zu einem gewissen Grad. „Studieren kann und darf anstrengen, aber in der Gesamtbilanz sollte es mehr Lust als Last sein“, sagt Jaroch. Wer also an den Punkt der permanenten Überforderung kommt, für den ist ein anderer Werdegang passender.

Auch wenn das Studium nicht gepasst hat, helfen die gesammelten Erfahrungen dabei, den Wechsel in eine andere Laufbahn vorzubereiten und umzusetzen, meint Rückert. Im Gespräch mit einem Studienberater oder einer privaten Bezugsperson kann man rekapitulieren und sich fragen: Was hat mir am Studium genau missfallen? Wo liegen meine Stärken und Schwächen? Welche Themen interessieren mich besonders?

Geht es anschließend darum, eine passende Branche zu finden, kann man sich zum Beispiel über die Handelskammern oder die Agentur für Arbeit informieren. Außerdem ist es hilfreich, Berufe auszuprobieren: Ein Praktikum, eine Hospitantz oder auch der kurze Besuch in einem Betrieb können einen Eindruck vermitteln, wie eine Ausbildung aussieht.

Wer sich für einen bestimmten Beruf entschieden hat, sollte sich rechtzeitig informieren, wie eine Bewerbung abläuft. Denn Bewerbungszeitraum und Anforderungen sind anders als an der Uni. Wer vor dem Wechsel in die Ausbildung schon länger studiert hat, sollte sich außerdem erkundigen, ob sich Leistungen aus dem Studium auf die Ausbildung anrechnen lassen und sich dadurch beispielsweise die Ausbildungszeit verkürzt.

Auch wenn die Entscheidung, ein Studium abzubrechen, Nerven kostet und der Wechsel in eine Ausbildung unheimlich ist: Ein Kurswechsel kann auch etwas Positives sein, sagt Jaroch. „Mit jedem Umweg im Lebenslauf sammelt man neue Erfahrungen und lernt etwas dazu. Und häufig zeigt eine Umorientierung auch, dass man sich mit den eigenen Stärken und Schwächen auseinander gesetzt hat.“ **MARIE BLÜCHER/DPA**



Fähige Führungskräfte sollten die Mitarbeiter begeistern können – nur dann engagieren sie sich freiwillig.

FOTO: MICHELLE FRAIKIN/WESTEND61/DPA

Zuhören, loben, fördern

Welche Eigenschaften und Fähigkeiten braucht ein guter Chef oder eine gute Chefin? Drei Karriere-Coaches erklären, worauf es bei gelungener Führung ankommt

Angenommen, man dürfte sich seinen Traum-Chef basteln: Wie würde er aussehen? Cholerisch und immer mies gelaunt? Sicher nicht. Ängstlich, empfindlich, unsicher? Ebenfalls nein. Tyrannen, Weicheier oder Selbstdarsteller wünscht sich kein Arbeitnehmer als Chef. Also hart, aber fair? Drei Karriereberater verraten, welche zehn Eigenschaften einen guten Vorgesetzten ausmachen.

1 Eine Vision haben. Es geht nicht darum, der Schnellste oder Erfolgreichste zu sein. Aber ein guter Chef braucht eine Vision. „Es sollte jemand sein, der Menschen begeistern kann, der sich selber für etwas begeistert und andere mitzieht“, sagt Doris Brenner, Karriereberaterin aus Rödermark bei Frankfurt am Main. Nur wer seinen Mitarbeitern ein Ziel gibt, für das sie brennen, erreicht, dass sie mitmachen – freiwillig und engagiert.

2 Druck aushalten. Erwartungen von oben, Beschwerden von unten – jeder Vorgesetzte hängt in einer Sandwich-Position zwischen den Hierarchieebenen und muss das aushalten können. „Eine gute Führungskraft braucht eine gereifte Persönlichkeit und Stärke“, sagt Brenner. „Ein Chef sollte sein Verhalten steuern können und nicht seinen Emotionen hilflos ausgeliefert sein.“ Also kein Tyrann, der sofort losschreit, aber auch niemand, der bei Problemen in sich zusammenfällt. Nur dann kann man Druck von oben abfedern, statt ihn eins zu eins an die Mitarbeiter weiterzugeben.

3 Mitarbeiter fördern. „Gute Chefs haben gute Leute, und mittelmäßige Chefs haben schlechte Leute“, sagt die Karriereberaterin. Viele Vorgesetzte halten ihre Mitarbeiter klein, verbuchen Erfolge nur für sich – ob aus Eitelkeit oder Angst um ihren Status. „Das ist genau der falsche Weg“, sagt Brenner. Die Mitarbeiter fühlen sich nicht wertgeschätzt, würden demotiviert. „Man muss die Leute auch etwas werden lassen.“ Ein guter Chef unterstützt, lässt Freiheiten, überträgt Verantwortung, fördert und fordert – ohne zu überfordern. Und stellt sich, wenn etwas schiefgeht, vor seine Leute.

4 Auf Stärken besinnen. „Wer versucht, Schwächen auszugleichen, erzeugt Mittelmaß“, sagt Alexander Groth, Führungskräfte-Coach aus der Nähe von Frankfurt am Main. „Gute Chefs konzentrieren sich auf die Stärken der einzelnen Mitarbeiter und bauen sie gezielt aus“, sagt der Autor und Redner Groth. Nur dann erziele ein Team Spitzenleistungen.

5 Nicht mit Lob sparen. Groth ist der Ansicht: Gerade deutsche Vorgesetzte heben zu oft das Negative hervor. „Viele kritisieren zu viel und geben zu wenig positives Feedback“, sagt er. Dabei sei Anerkennung nach einem Erfolg einer der stärksten Motivatoren – und obendrein ein großes Bedürfnis des Menschen.

6 Richtig zuhören. „Ich kann einem Mitarbeiter klarmachen, dass er ein Wurm ist und unwichtig. Oder ich zeige ihm, dass mich seine Meinung interes-

siert“, sagt Karriereberater Jürgen Hesse aus Berlin. Wer etwas loswerden darf, fühlt sich erleichtert. „Es ist sehr wichtig, dass der Mitarbeiter merkt: Mein Chef gibt mir Raum“, sagt der Diplom-Psychologe. Es komme aber auf wahres Zuhören an, ergänzt Groth: „Man muss ehrlich verstehen wollen, was der Mitarbeiter sagt – statt in Gedanken schon das nächste Meeting zu planen.“

„Man kann nicht alle Mitarbeiter gleich behandeln. Ein guter Chef muss gucken, was der Einzelne braucht.“

7 Fehler eingestehen. Eine Entscheidung war falsch? Kann passieren. Es kommt darauf an, wie man damit umgeht. „Ein Chef darf Fehler machen“, sagt Hesse. Wichtig sei ein gutes Maß an Selbstreflexion. „Chefs, die sich auch mal zurücknehmen und Fehler eingestehen, steigen in der Achtung ihrer Mitarbeiter.“ Wer jedoch dauernd Fehler mache, sollte darauf nicht bauen.

8 Grenzen setzen. Keiner will einen weichgespülten Chef, der nicht zeigt, wo es langgeht. „Ein guter Vorgesetzter braucht Durchsetzungsvermögen, Gerad-

linigkeit, eine gewisse Härte“, sagt Doris Brenner. Wichtig sei das Wie, etwa bei Kündigungen. „Man muss sich auch mal von einem Mitarbeiter trennen, wenn es nicht funktioniert“, ergänzt Hesse. „Das sind die Spielregeln. Aber es sollte menschlich korrekt zugehen.“

9 Gerecht sein. Dazu ist Gespür und Bewusstsein für die Mitarbeiter gefragt. „Man kann nicht alle gleich behandeln“, sagt Brenner. Jeder sei individuell, habe andere Stärken und Schwächen. „Ein guter Chef führt menschenbezogen.“ Das habe nichts mit Ungerechtigkeit zu tun: „Ich muss gucken, was der Einzelne braucht“, erklärt die Personalentwicklerin. Dafür müsse man aber wissen, was im Team los sei. „Ich muss die Antennen offen halten und darf den Bezug zu meinen Mitarbeitern nicht verlieren.“

10 Seine Rolle verstehen. Was hat der Chef mit Vater und Mutter gemein? Sehr viel, sagt Jürgen Hesse. Der Arbeitsplatz sei eine Reinszenierung der Familiensituation: „Führung ist etwas, das wir aus unserer Kindheit kennen. Wer über andere Leute bestimmt, sollte sich das psychologisch verdeutlichen“, sagt Hesse, der zahlreiche Bücher zum Thema Karriere und Arbeitswelt veröffentlicht hat. In der Gefühlswelt eines Erwachsenen sei noch viel vom Kind übrig. „Ein guter Chef ist sich seiner Rolle als Ersatzvater und Ersatzmutter bewusst. Er überlegt sich, was er an seinen Eltern gut fand – und geht pfleglich mit seinen Kindern um.“ **OLIVIA KONIECZNY/DPA**

Dienstreise? Geht nicht

Frage an den Jobcoach: Ich bin als Mutter eher unflexibel, aber hoch motiviert. Wie soll ich mich positionieren?

SZ-Leserin Sonja S. fragt:

Nach meiner zweiten Elternzeit wurde mir betriebsbedingt gekündigt. Trotz eines geisteswissenschaftlichen Master-Abschlusses, diverser Auslandsaufenthalte, exzellenter Sprachkenntnisse, guter Zeugnisse und langjähriger Berufserfahrung in mehreren Eventmarketing-Agenturen laufen alle Bewerbungen ins Leere. Ich bin sehr motiviert, kann aber wegen der Kinder weder umziehen noch allzu viele Dienstreisen machen. Wie kann ich mich als junge Mutter positionieren, um Chancen auf einen Neueinstieg zu haben?

Christine Demmer antwortet:

Liebe Frau S., Sie scheinen zu wissen, was Sie können, was Sie wollen und was Sie weder können noch wollen. Das ist eine halbwegs stabile Ausgangsbasis für weitere Überlegungen, nämlich die Frage: Was wollen und können Sie denn leisten, beispielsweise für eine Eventmarketing-Agentur? Das ist ebenso wichtig wie die marktgängige Positionierung, denn Sie wollen ja einlösen, was Sie in Bewerbung und Jobinterview versprechen. Auch eine Glühlampe lässt sich als puristisches De-



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.

signobjekt positionieren. Besser verkauft sie sich jedoch, wenn sie auch leuchtet. Form und Funktion sind ein gutes Paar.

Unter Einschluss Ihres Ausschlusses bietet das Backoffice die besten Chancen für eine erfolgreiche Bewerbung. Jeder Veranstaltungserfinder und -ausrichter hat mindestens ein Büro unter dem Dach, im Souterrain oder ganz hinten am Ende des Gangs, wo kompetente Mitarbeiter den Kollegen an der Kundenfront zuarbeiten. Wer dort sitzt, dem ist das Schaffen wichtiger als die Show. Im Backoffice sitzt man, aber man reist selten. Große Auftritte, Castings und Kundenbesuche kommen kaum vor, weshalb ja so viele Kreative kreuzunglücklich sind, wenn sie ins Backoffice wechseln sollen.

Ein Job in der unsichtbaren Organisation einer nahe gelegenen Agentur würde Ihre Bedingungen erfüllen und Sie gleichzeitig als Idealbesetzung empfehlen. Wenn Sie eine dieser seltenen Mitarbeiter sind oder es werden wollen, denen Schaffen vor Show geht. Wenn Sie gern im Hintergrund, aber zusammen mit einem Team an Projekten mit vielen Details herumdröseln, ohne für jede Kleinigkeit

gleich großartigen Dank zu erwarten. Und wenn Sie zufrieden damit sind, dass die Veranstaltungen störungsfrei über die Bühne gehen, ohne dass Sie darauf sichtbar sind. Gewiss, für gute Leistungen werden Sie sich oft selbst applaudieren müssen, weil die guten Geister im Hinterzimmer gerne übersehen werden. Dafür haben Sie aber dann auch Ruhe vor nervigen Kunden. Und wenn Ihre Kinder Sie mal zu Hause brauchen, dann organisieren Sie eben aus dem Wohnzimmer. Sie glauben ja gar nicht, wie gern die Wirtschaft die eine oder den anderen Selbstdarsteller gegen Mitarbeiter eintauschen würde, denen daran überhaupt nicht gelegen ist.



Christine Demmer arbeitet als Wirtschafts-journalistin in Deutschland und Schweden. Sie ist Managementberaterin, Coach und Autorin zahlreicher Sachbücher zu Kommunikations- und Personalthemen. FOTO: DAVID AUSSERHOFFER

TERMINKALENDER

Chinesisch für Anfänger. Für alle, die regelmäßig mit chinesischen Geschäftspartnern in Kontakt stehen, bietet das Chinaforum Bayern am 2./3. Februar in München einen „Intensivsprachkurs Chinesisch“ an. Der Kurs vermittelt einige Grundlagen der chinesischen Sprache und Grammatik und wie man diese in Form von Redewendungen und einer kleinen Tischrede anwenden kann. Ein ebenfalls zweitägiger „Aufbaukurs Chinesisch“ am 6./7. Februar hilft unter anderem, Alltagssituationen in China zu meistern und bei Geschäftsessen mit chinesischen Partnern zu punkten. Tel. 089-89 46 58 90, www.chinaforumbayern.de

Ausbildungsmesse für Schüler. Wie finden Jugendliche heraus, welche Ausbildung oder welches Studium zu ihnen passt? Und wie finden sie dann den richtigen Ausbildungsbetrieb oder die geeignete Hochschule? Am besten, indem sie selbst mit Personalern, Studienberatern, Azubis und Studenten sprechen – zum Beispiel auf der „Einstieg“. Die Messe zur Berufsorientierung findet in diesem Jahr in sieben verschiedenen Städten statt. Die nächsten Termine: Köln am 10./11. Februar, Hamburg am 17./18. Februar. Tel. 0221-398 09 30, www.einstieg.com

39 Prozent

der Firmen in Deutschland erlauben ihren Mitarbeitern, gelegentlich oder regelmäßig auch zu Hause zu arbeiten. 2012 waren es noch 30 Prozent, wie das Ifo-Institut in München ermittelte. Besonders größere Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten bieten häufig Homeoffice an (65 Prozent), kleinere Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten hingegen seltener (29 Prozent). 23 Prozent der Unternehmen wollen es laut Umfrage künftig verstärkt nutzen. Lediglich drei Prozent gaben an, sie wollten Homeoffice-Optionen zurückfahren.

Master für Ingenieure. Die Hochschule Biberach bietet im kommenden März erstmals den berufsbegleitenden Master Gebäudeautomation an. Der Studiengang richtet sich an Ingenieure aus dem Bereich Versorgungstechnik, Gebäude- und Energiesysteme sowie Elektro- und Automatisierungstechnik. Er ist eine Kooperation mit der Fachhochschule Münster und kostet 5900 Euro pro Semester. Auf dem Stundenplan stehen Themen wie Planungs- und Baurecht, integrale Planung oder Energie- und Stoffströme in Gebäuden. Tel. 07351-58 22 53, www.hochschule-biberach.de **sz**

RECHT SO

Schwieriger Wechsel in Teilzeit. Theoretisch können Arbeitnehmer einen Wechsel von Vollzeit in Teilzeit mit einer einstweiligen Verfügung durchsetzen. Die Hürden dafür sind jedoch mitunter hoch: Denn der Verweis auf die Kinderbetreuung allein ist dafür nicht immer ausreichend. In einem vor dem Arbeitsgericht Lingen verhandelten Fall wollte ein Arbeitnehmer in Teilzeit wechseln, um seine Tochter betreuen zu können. Den Teilzeitwunsch begründete er mit den Öffnungszeiten der Kindertagesstätte. Bisher hatte seine Frau in Teilzeit gearbeitet, sie wollte nun auf eine Vollzeitstelle wechseln. Seine Klage auf eine einstweilige Verfügung lehnte das Gericht ab. Die Umänderung einer Vollzeit- in eine Teilzeitstelle sei zwar möglich. Der Mann habe aber nicht ausreichend dargelegt, welche anderen KITAS in der Nähe über welche Betreuungszeiten verfügen. Auch hätten sich die Eltern eine bestehende Betreuungsmöglichkeit selbst verbaut, da die Frau ihre Stelle in Vollzeit umwandeln wollte. Zwar sei es allein eine Entscheidung der Eltern, wie sie die Betreuung ihres Kindes organisieren. Habe das aber Einfluss auf den Arbeitsvertrag des Mannes, müsse dies berücksichtigt und zunächst eine Regelung mit dem Arbeitgeber gefunden werden. (Az.: 1 Ga 1/16)

Entschädigung bei verspätetem Lohn. Wenn der Arbeitgeber den Lohn verspätet oder unvollständig auszahlt, muss er dem Arbeitnehmer 40 Euro pauschalen Schadenersatz zahlen. Generell hat ein Gläubiger bei Verzug des Schuldners einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 Euro. Diese seit 2014 im Bürgerlichen Gesetzbuch verankerte Pauschale finde auch im Arbeitsrecht bei Forderungen zum Arbeitsentgelt Anwendung, befand das Landesarbeitsgericht Köln. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage ließ das Gericht jedoch die Revision zum Bundesarbeitsgericht zu. Als erstes Obergericht fällt das Kölner Landesarbeitsgericht nun ein Urteil in dieser Rechtsfrage und bejahte darin die Anwendbarkeit der 40-Euro-Pauschale auf Arbeitsentgeltforderungen. Die Vorinstanz hatte noch anders entschieden. (Az.: 12 Sa 524/16) **DPA/AFP**