

FR-Karriere

Frankfurter Rundschau, Samstag, 12. August 2006 | Nr. 186 | S/R/H/D

Internet



Sie schuften rund um die Uhr, trotzdem bleibt Arbeit liegen? Neue Serie: Methoden des Selbstmanagements. www.fr-online.de/karriere

Die Zeit im Griff



Ein neuer Weg, Ausbildungsplätze zu schaffen: Firmen tun sich zu einem Verbund zusammen. www.fr-online.de/karriere

An einem Strang

Die nächsten Themen



Projektweise finden Unternehmen und Fachkräfte im Ruhestand wieder zueinander. **FR-Karriere am 19. August**

„Erfahrung Deutschland“



Die FH Frankfurt bildet im fünften Jahr Change Manager aus, auch Prozessgestalter genannt. **FR-Karriere am 26. August**

Gut begleitet



Den richtigen Job oder den richtigen Bewerber – beides finden Sie bei der FR auch online. www.fr-online.de/stellenmarkt

Hier geht's weiter!

Gute Aussichten für Ingenieure

Als Berater in Consultingunternehmen winken ihnen stattliche Einstiegsgehälter – und die 70-Stunden-Woche

VON CHRISTA EDER

Ingenieure werden derzeit händeringend gesucht – nicht nur von den technisch orientierten Branchen. Auch in der Unternehmensberatung stehen die Chancen für Ingenieure besser denn je, vor allem, wenn sie ihr Studium mit einem wirtschaftlichen Fach kombiniert haben.

MÜNCHEN · Fast jedes Unternehmen ist heute mit einer Vielfalt an technischen Innovationen konfrontiert und verlangt nach einer fachgerechten Analyse und Lösungen. McKinsey&Company beschäftigt derzeit weltweit 6800 Berater, davon sind rund 20 Prozent Ingenieure. Der Bedarf ist so groß, dass das Unternehmen derzeit direkt an den Universitäten rekrutiert. Accenture, internationaler Dienstleister für Management-, Technologie-, und Outsourcing stellt für das laufende und kommende Jahr sogar 1000 neue Ingenieure ein, davon 700 Absolventen und 300 mit Berufserfahrung.

Ingenieure haben zurzeit gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Und zwar nicht nur in ihrer eigenen Branche – auch Beraterfirmen benötigen immer häufiger ihr technisches Know-how.

„Wir suchen Leute mit diversen Hintergründen. Unterschiedlich in ihrer Ausbildung und persönlichen Biografie“, sagt Stefan Eikelmann, Geschäftsführer von Booz Allen Hamilton, Düsseldorf. Etwa 80 Neueinstellungen strebt auch diese in Deutschland, Österreich und der Schweiz angesiedelte Beratungsgesellschaft an. Davon sollen etwa

30 Prozent Ingenieure rekrutiert werden. Die Nachfrage nach technischen Berufen im Consulting ist in ganz Europa gleichermaßen hoch. Eikelmann führt dies darauf zurück, dass man in den vergangenen zehn Jahren „etwas auf der Bremse“ gestanden und auf die hoch komplexen und international ausgerichteten Unternehmensstrukturen zu wenig Rücksicht genommen habe. „Die Probleme, mit denen Unternehmen heute konfrontiert werden, sind eindimensional nicht mehr zu lösen“, erklärt Eikelmann. „Gefragt ist der Blick von außen und nicht die schablonenhafte Lösung.“

Frühstück mit den Kollegen

Neben den fachlichen Voraussetzungen erfordert der Job auch starke Belastbarkeit. Eine 70-Stunden-Woche ist üblich, im Extremfall können es auch mehr werden. Dazu muss man sich auch mit einem gewissen Lebensstil anfreunden. In den ersten Jahren heißt das von Montag bis Donnerstag: Hotels, Taxen und Flughäfen. „Wer als Consultant einsteigt, muss viel reisen. Das ist meist die eigentliche Belastung“, sagt Eikelmann, der seit zwölf Jahren im Geschäft ist. Aber nach fünf Jahren sei es die Regel, dass man eigene Projekte akquiriert und sich den Standort so quasi selbst aussuchen kann.

Die Chemie muss stimmen

Ebenso wichtig sind die weichen Faktoren. Dass beispielsweise die Chemie zwischen den Consultern stimmt, dass der Kandidat zum Team passt und sich einfügen kann. Ingenieure im Consulting müssen unter Stress von morgens bis abends sehr eng zusammen arbeiten. Das beginnt morgens mit einem gemeinsamen Frühstück und endet spät nachts mit Kundenbesprechungen. Wenn man sich da nicht riechen kann, wird



BILD: DDP

es schwierig. Die Einstiegsgehälter für diesen Job mit den hohen Anforderungen liegen zwischen 50 000 und 80 000 Euro.

„Wir rekrutieren sowohl Absolventen als auch erfahrene Leute“, sagt Volkmar Varnhagen, beratender Ingenieur und verantwortlich für das Automotive Manufacturing bei der Beratergesellschaft Capgemini. Rund 60 Ingenieure sucht das Unternehmen derzeit, denn die Nachfrage sei aus allen Bereichen groß, so Varnhagen. Vor allem die Bereiche Automobilindustrie, Auto-

bilzulieferer, Maschinenbau und Anlagenbau hätten großen Bedarf an Beratern, „die die Sprache der Ingenieure sprechen“.

Wer gerade ein technisches Studium belegt hat und sich den Weg zu einem Consulting-Unternehmen offen halten will, dem empfiehlt Varnhagen, sich auf eine möglichst breite Basis zu stellen. „Ein Ingenieursstudium ist sehr technisch aufgelegt, aber es gibt viele Möglichkeiten, Zusatzqualifikationen in betriebswirtschaftlichen Studiengängen zu erwerben.“

In „Not- und Wechselfällen des Lebens füreinander stehen“

Wer zwecks Familienzusammenführung den Job aufgibt, hat Chancen, bei der Arbeitsagentur keine Sperrzeit auferlegt zu bekommen

Cornelia M. wird ihre unbefristete Stelle in Frankfurt kündigen, um zu ihrem Lebensgefährten nach Niedersachsen zu ziehen. Weil sie dort keine Anstellung gefunden hat, muss sie sich arbeitslos melden: „Kann ich die Familienzusammenführung geltend machen, um eine Sperrzeit zu vermeiden?“

Die Antwort gibt Rechtsanwalt Wolfgang Strba: Bei der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer durch Eigenkündigung oder Aufhebungsvertrag ist Vorsicht geboten, da dies zu Nachteilen beim Bezug von Arbeitslosengeld (ALG) führen kann. Aus Sicht des Gesetzgebers führt der Arbeitnehmer damit den Eintritt des Versicherungsfalles, nämlich die Arbeitslosigkeit, herbei und verstößt gegen die Interessen der Versicherten-gemeinschaft.

Dies kann zu einer Sperrzeit von meist zwölf Wochen führen. Der Betroffene erhält erst nach Ablauf der Sperrfrist ALG. Zudem mindert sich die Anspruchsdauer. Diese er-

heblichen Nachteile treten nicht ein, wenn der Arbeitnehmer sich auf einen wichtigen Grund für die Aufgabe des Arbeitsplatzes berufen kann. Ob die Absicht, eine nichteheliche Lebensgemeinschaft zu führen, einen wichtigen Grund darstellt, hängt von den jeweiligen Umständen ab.



Laut Bundessozialgericht (BSG) soll ein Ortswechsel zur Begründung einer noch nicht bestehenden Lebensgemeinschaft keinen wichtigen Grund darstellen. Anders kann gelten, wenn der Ortswechsel der Herstellung einer „Erziehungsgemeinschaft“

für ein gemeinsames Kind dient. Auch der Umzug mit dem Ziel des Erhaltes einer bereits bestehenden Lebensgemeinschaft kann ein wichtiger Grund sein. Hinzukommen muss, dass die bisherige Arbeitsstelle von der gemeinsamen neuen Wohnung nicht in zumutbarer Weise erreicht werden kann. Die Lebensgemeinschaft muss „eheähnlich“ sein. Gefordert wird die Dauerhaftigkeit der Beziehung, das Nichtbestehen weiterer Lebensgemeinschaften gleicher Art und eine Bindung der Partner, die über eine reine Haushalts- und Wirtschafts-gemeinschaft hinausgeht. Die Partner müssen, so das BSG, in den „Not- und Wechselfällen des Lebens“ füreinander einstehen. Zudem muss der Arbeitnehmer sich um eine neue Beschäftigung bemühen. Es empfiehlt sich deshalb, sich so früh wie möglich sowohl bei der für den bisherigen als auch bei der für den zukünftigen Wohnort zuständigen Agentur für Arbeit suchen und darüber hinaus Eigeninitiative bei der Arbeitsplatzsuche zu entwickeln.

Schließlich muss der Arbeitnehmer sich bemühen, den Eintritt der Arbeitslosigkeit so weit wie möglich hinauszuschieben. Ist der Umzug zum 1. Juni geplant und endet die Kündigungsfrist zum Quartalsende (31. März), so muss der Arbeitnehmer, statt zu kündigen, zunächst versuchen, eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Mai herbeizuführen.

Da die Umstände des einzelnen Falles für die Entscheidung der örtlichen Arbeitsagenturen entscheidend sind, ist es ratsam, sich schon vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Arbeitsagentur und/oder mit einem spezialisierten Rechts-anwalt zu beraten.

ARBEITSRECHT

Haben Sie Fragen zum Arbeitsrecht? Mailen Sie an fr-karriere@fr-online.de. Wir leiten Ihre Fragen an die Rechtsanwältin Gregor G. Barendregt, Agnieszka Lysik und Wolfgang Strba weiter. Ausgewählte und exemplarische Antworten lesen Sie alle zwei Wochen in „FR-Karriere“. Sollten Sie konkretere Nachfragen zum Arbeitsrecht haben, finden Sie Rechtsbeistände und Fachanwälte, die Ihren Fall übernehmen können, in den Gelben Seiten oder im Internet.

Ziele im Blick

Methoden für Zeit- und Selbstmanagement: Teil 1 / Mit der „Smart-Formel“ zum Erfolg

VON HELGA IDELER

FRANKFURT A. M. · Hubert Z. ist Projektmanager in einem Verlag. Im Personalgespräch mit seinem Vorgesetzten ging es um seine weitere berufliche Laufbahn. Beide haben folgendes schriftlich vereinbart: Hubert Z. baut zum 1. Januar 2007 ein Team mit drei

Mitarbeitern auf und bringt bis zum Ende des Jahres zehn neue Bücher auf den Markt. Wie das Beispiel zeigt, finden bereits Mitarbeitergespräche unter einer bestimmten Zielsetzung statt. Dabei lässt sich ganz leicht überprüfen, ob diese Ziele auch realistisch sind. Damit sie einen verbindlichen Charakter bekommen, sollten sie schriftlich fixiert werden. Wer keine Ziele hat, läuft Gefahr, sich von denen der Kollegen oder Chefs lenken zu lassen. Das beantwortet auch, warum manche Menschen erfolgreicher sind als andere. Wenn Sie noch nicht wissen, wo es im Leben langgehen soll, helfen Ihnen die folgenden Fragen, Ihren eigenen Zielen näher zu kommen:

- Was möchten Sie im Beruf erreichen? Wie lautet das Ziel?
- Wie wichtig ist dieses Ziel, sind Sie motiviert, alles Notwendige dafür zu tun?
- Was müssen Sie konkret dafür tun, welche Fähigkeiten müssen Sie dafür noch ausbauen?

- Wann setzen Sie die ersten Schritte um?
- Was sind Sie bereit, dafür aufzugeben.
- Was könnte Sie daran hindern, das Ziel zu erreichen?

Überprüfen Sie dann Ihre Ziele anhand der so genannten Smart-Formel. Danach sollten die Ziele immer selbstinitiiert und eindeutig und präzise formuliert sein. Sie sind messbar, das heißt, der Erreichungsgrad muss überprüft werden können. Sie sind attraktiv und zeigen einen Anreiz für eine positive Veränderung. Ein Ziel sollte zwar hochgesteckt sein, aber immer noch erreichbar, also realistisch, sein. Letztendlich kommt es auch darauf an, dass Ziele terminiert und somit bis zu einem bestimmten Zeitpunkt umsetzbar sind.

Zerlegen Sie die gesetzte Aufgabe in mehrere kleine Meilensteine und Teilschritte. Identifizieren Sie den kleinsten Schritt und beginnen Sie mit diesem. Für Hubert Z. war dieser erste Schritt ein Stellenprofil für seine neuen Mitarbeiter. Erlauben Sie sich da-



BILD: DPA

Wer sicher ins Ziel kommen will, muss sich gut vorbereiten.

nach eine Pause. Und belohnen Sie sich, wenn Sie etwas erledigt haben, um unliebsame Aufgaben mit positiven Erfahrungen zu verknüpfen. Dann fallen sie Ihnen künftig leichter. Sich klare Ziele zu setzen, verleiht einen rasanten Motivationsschub und die Energie, auch höher gesteckte Ziele zu erreichen. Zudem stärken Erfolgserlebnisse das Selbstbewusstsein.

BÜRO-BENIMM

Respekt verlangen

Bisher bin ich hier davon ausgegangen, dass die Kritik, die Sie einstecken mussten, berechtigt war. Nun gibt es aber auch Kritik, die nicht die Qualität der Arbeit verbessern will und die nichts mit professioneller Führungsfähigkeit zu tun hat. Sondern es geht dem Kritiker nur darum, Druck auszuüben und Machtbedürfnisse zu befriedigen. Insbesondere schwache Chefs le-

Brigitte Marx-Lang ist Erwachsenenbildnerin und Coach für Perspektivenentwicklung und Selbstmanagement.



BILD: SABINE GÖTZ

gen häufig dieses Verhalten an den Tag. Dabei geht es darum, die eigene Unzulänglichkeit hinter überspitzt kontrollierendem und kritisierendem Verhalten verstecken: „Schaut her, ich bin gut! Wenn nur die anderen nicht wären!“

Finden sich Vorgesetzte mit solchem Gebaren im mittleren Management, so ist die Führungsspitze gut beraten, wenn sie sich Gedanken um den hausinternen Führungsstil macht, denn „der Fisch stinkt vom Kopf“: Der Raum für derlei geschäftsschädigendes, weil demotivierendes Verhalten entsteht durch ein Führungsvakuum. Ein Vakuum will gefüllt werden, und wenn das nicht auf sinnvolle Weise geschieht, dann öffnet man Menschen Tür und Tor, die sich und ihre Unzulänglichkeit an Untergebenen abreagieren. Was tun?

Die Erkenntnis, dass nicht die Kritisierten die Ursache des Übels sind, sondern deren unfähige Vorgesetzte, ist die halbe Miete. Denn Fehler passieren nun einmal, das ist leider so. Man kann also, wenn man will, immer Kritikpunkte finden. Je mehr kritisiert wird, umso mehr Fehler werden gemacht und umso sicherer ist dieser Cheftyp, dass er ausschließlich von Unfähigen umgeben ist. Sie werden aber erst unfähig durch die permanente, unsachgemäße Kritik, die Angst erzeugt – und Angst lässt Fehler entstehen.

Grenzen setzen

Wenn Sie davon betroffen sind, dann sollten Sie Ihren Chefs höflich aber konsequent Grenzen setzen: „Ich sehe, dass Sie im Moment erregt sind. Lassen Sie uns morgen darüber reden.“ Oder, wirkungsvoller: „Würden Sie das bitte wiederholen? Ich möchte mir eine Aktennotiz dazu machen.“ Unfähige Chefs sind feige und überlegen sich in Zukunft, ob sie sich dergestalt enttarnen lassen wollen.

Wehren Sie den Anfängen, kleine Respektlosigkeiten können größere Übergriffe ankündigen.

Weitere Informationen: www.perspektivenentwicklung.de ☎ 06154/638 65 12

Private Hochschulen

Fernstudium für angehende Übersetzer

FRANKFURT A. M. · Wer Fremdsprachen liebt und das Übersetzen zu seinem Beruf machen will, kann bei AKAD nebenberuflich einen anerkannten Abschluss erreichen: Die private Hochschule bietet ein bundesweit einmaliges Fernstudium an, das in 24 Monaten auf das Examen zum staatlich geprüften Übersetzer in Englisch, Französisch oder Spanisch vorbereitet.

Voraussetzung ist die Mittlere Reife. Die schriftlichen Lektionen werden von Audio-Medien und mehreren intensiven Seminaren begleitet. Die Lehrgangsinhalte betreffen alle Facetten der jeweiligen Sprache, von der Landeskunde über das Verhandlungsdolmetschen und Stehgreifübersetzen bis hin zu Fachkenntnissen in Wirtschaft und Wirtschaftssprache. MS www.akad-fernstudium.de

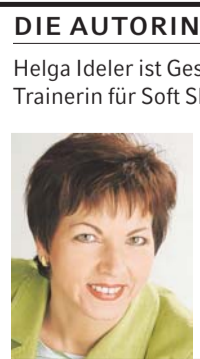


BILD: PRIVAT

DIE AUTORIN
Helga Ideler ist Geschäftsführerin von Hiconsulting, Coach und Trainerin für Soft Skills, Zeit-, Selbst- und Stressmanagement und erfahrene Personalfachfrau. Seminarangebote und Informationen unter Telefon 06103/697610 oder im Internet: www.hiconsulting.de. Auf der Internetseite verlost Hiconsulting die Teilnahme an dem Workshop „Zeitsouveränität durch effektives Zeit- und Selbstmanagement“ am Samstag, 23. September.