

Studentin in Franken, Lehrerin in Taiwan

Einsatz ohne Bezahlung: Wer während des Studiums gemeinnützig tätig wird, sammelt Erfahrungen fürs Leben und Pluspunkte für die Vita. Manche engagieren sich sogar ehrenamtlich im Ausland

VON VERENA WOLFF

Wenn Eva Mitterreiter morgens um 6.50 Uhr das Haus verlässt, ist es um sie herum stockfinster und schwülheiß. Vor ihr liegt wieder ein langer und arbeitsreicher Tag. Die 24 Jahre alte Studentin aus Franken arbeitet als ehrenamtliche Gastlehrerin in einer Primarschule in Beimen, südlich der taiwanesischen Hauptstadt Taipeh. Das bedeutet sechs Wochen unermüdeten Arbeitens, für das sie nicht bezahlt wird. Doch sie will keine Minute davon missen: „Das ist einfach eine tolle Erfahrung.“

Eigentlich ist Mitterreiter an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg im dritten Semester ihres Master-Studiums mit dem Schwerpunkt „Management industrieller Unternehmen“. Nach dem Abschluss will sie – durchaus karriereorientiert – bei einem der Großen in der Branche einsteigen und sich mit Strategie, Internationalisierung oder Geschäftsentwicklung beschäftigen. Darauf hat sie zielstrebig und ehrgeizig hingearbeitet, Praktika und Studienaufenthalte in Boston und San Diego absolviert. Doch dann hatte sie für den Job in Taiwan eine bewusste Auszeit von ihrer zielstrebigsten Karrierevorbereitung genommen.

Mehr als zwei Drittel der Studenten engagieren sich gesellschaftlich

Mit ihrem ehrenamtlichen Engagement ist Mitterreiter nicht allein. Mehr als zwei Drittel der Studenten engagieren sich neben dem Studium gesellschaftlich. Das geht aus einer Studie des Hochschulforschers Lars Fischer hervor. Vor allem setzen sich die freiwilligen Helfer im Bereich der Jugendarbeit ein, in Sportvereinen und im Freizeitbereich. Auch in der Politik sind Studenten aktiv, oder sie arbeiten ehrenamtlich im Bereich Kultur.

Doch ehrenamtlicher Einsatz nützt auch dem beruflichen Vorankommen etwas: Denn Arbeitgeber sehen es durchaus gern, wenn Bewerber mit einem derartigen Engagement aus der breiten Masse der Qualifizierten herausstechen. „Wenn jemand bei der Bergrettung oder in einem Verein mithilft, das bleibt hängen“, sagt Michael Herz, Vorstand im Bundesverband Selbständiger Personalleiter.

Die Tätigkeit komme vor allem positiv an, wenn sie eine soziale Komponente beinhaltet, sagt er. Schließlich sage das außer-curriculare Engagement einiges über die Person aus: „Wir suchen ja ein Individuum für die zu besetzenden Stellen und nicht eine völlig auswechselbare Person, die nur



Eva Mitterreiter bei ihrer Arbeit: Montags bis freitags arbeitet sie elf Stunden am Tag und gibt Erst- bis Sechstklässlern Englischunterricht. FOTO: OH

die erforderlichen fachlichen Qualifikationen hat.“ Aus seiner Erfahrung sind in Lebensläufen aufgelistete Ehrenämter allerdings rar: „Ich sehe vielleicht in einer von 50 Bewerbungen etwas in der Richtung.“

Die Studienreform hat die Voraussetzungen für Ehrenämter erschwert: Es werde stets schwieriger, sich zu engagieren, sagt Georg Schlanke vom Dachverband der Deutschen Studentenwerke. „Wir sehen,

dass organisatorisch kaum noch Zeit bleibt für das Engagement.“

Durch die Umstellung auf Bachelor und Master sei das Studium deutlich verschulter geworden und viel genauer getaktet, als dies noch in Zeiten von Diplom- und Magister der Fall war. „Damit fehlt vielen Studenten schlicht die Zeit, sich in einem Verein oder auch an der Hochschule selbst einzubringen.“

Mitterreiter ließ sich von all diesen Schwierigkeiten nicht abbringen. Ihre Wahl fiel auf die Arbeit mit Kindern, denn schon in ihrer fränkischen Heimat hatte sie sich neben Schule und Studium um die Förderung Minderjähriger gekümmert: „Ich gebe Schwimmkurse und Nachhilfe für Kinder.“ Sie informierte sich bei der internationalen Studentenorganisation AIESEC an ihrer Uni über Möglichkeiten, sich

Vorbilder mit Gewissensbissen

Moralische Instanz soll das eigene Verantwortungsgefühl sein. Doch viele Manager handeln nicht danach

VON JULIA DAUMANN

Ob Kapitän einer Fußballmannschaft oder Chef eines großen Unternehmens – wer Entscheidungen trifft, muss für diese geradestehen, so der gesellschaftliche Konsens. Das große Wort „Verantwortung“ wird gern benutzt, wenn es um Moral in der Arbeitswelt geht. Doch was halten die Manager selbst von derartigen Wertvorstellungen? Gehen sie mit Mitarbeitern um, wie es ihrem eigenen sittlichen Empfinden entspricht?

Nicht immer, lautet das Ergebnis einer Studie der Akademie für Führungskräfte. Mehr als 93 Prozent der befragten Manager handeln demnach zumindest manchmal entgegen ihren eigenen Überzeugungen. Wenngleich sich laut Untersuchung 83 Prozent im Allgemeinen meist als gutes Vorbild sehen, behaupten das nur 75 Prozent in Bezug auf ihre Arbeitsweise. Auch wenn es um die eigenen Vorgesetzten geht, sehen einige Manager Defizite: Ein Drittel antwortete, der jeweilige Chef verhalte sich hin und wieder moralisch fragwürdig. „Überrascht hat mich doch, dass fast jeder schon einmal nach eigenen Vorstellungen unmoralisch gehandelt hat“, sagt Lars-Peter Linke, Geschäftsführer der Akademie für Führungskräfte. Gerade unter Zeit- und Erfolgsdruck werden wohl häufig Kompromisse geschlossen, die nicht wirklich tugendhaft sind.

Doch sind Effizienz und Moral tatsächlich Widersprüche? Nein, meint Professor Volker Stein, Lehrstuhlinhaber für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Siegen. Der Experte für Personalmanagement sieht vielmehr die Firmen in der Pflicht: „Wo sind Unternehmen bereit, ihrerseits Kompromisse einzugehen?“, sei die entscheidende Frage.

Nur wer menschlich ein Vorbild ist, kann andere führen

Die Moral liegt in den Spielregeln, die Effizienz in Spielzügen, so lautet eine Faustregel der Wirtschaft. Doch was passiert, wenn ein Mitarbeiter, der sich bewusst gegen den effizientesten Spielzug entscheidet, um die Regeln einzuhalten, keine Unterstützung des Arbeitgebers erfährt? „Belastend wird es für die Führungskraft, wenn sie Effizienz und Moral als Nullsummenspiel ansieht. Als sei das eine nur auf Kosten des anderen zu bekommen“, erläutert Stein.

Man versuche, sagt Linke, Misserfolge eher zu personalisieren als Erfolge. Während wir uns bei guten Nachrichten automatisch fragten, wie lange dieser positive Zustand anhalte, beginne die Ursachenforschung bei schlechten Nachrichten sofort: „Ursachen macht man dann gerne an Personen fest.“

Die Macher der Studie fragten nach der Bindung zum Unternehmen. Dabei kam heraus, dass jeder fünfte Teilnehmer der Umfrage keine starke Identifikation mit dem eigenen Arbeitgeber empfindet. Mehr als jeder Vierte fühlt sich seinem Unternehmen heute weniger verbunden als am Anfang seiner Betriebszugehörigkeit.

Das haben nicht zuletzt die Unternehmen selbst zu verantworten: Das Verhältnis der Führungskraft zur Firma ist offenbar ein Knackpunkt. Laut Stein müssen die Konzerne helfen, Wert- und Moralvorstellungen der Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen vereinbar zu machen: „Die Unternehmen dürfen ihre Führungskräfte in dieser Frage nicht alleine lassen.“

Sorgen Sie für eine möglichst angenehme Atmosphäre, indem Sie Dinge ansprechen, an denen Sie positive Aspekte finden. Das können auch Kleinigkeiten sein. Gibt es ein Buffet, lassen sich dort kleine Gespräche über die Vielfalt, das Arrangement oder den Geschmack der Speisen beginnen. Denken Sie immer daran, dass es sich um Smalltalk handeln sollte, also eher um eine leichte, leichte Plauderei und nicht um eine tiefgründige Diskussion oder gar ein berufliches Krisengespräch.



93 Prozent der befragten Manager handeln bisweilen gegen ihr eigenes Verantwortungsgefühl. Doch sind Effizienz und Moral tatsächlich Widersprüche? FOTO: PLANICTURE

STILBERATER

Alle Jahre wieder

Wie kann ich die Weihnachtsfeier überstehen?

SZ-Leser Martin H. fragt:

Ich bin seit fünf Jahren in einem großen Elektrounternehmen angestellt. Wie jedes Jahr habe ich nun wieder die Einladung für die Betriebsweihnachtsfeier erhalten. Die Abteilung, in der ich arbeite, wird auch eine eigene kleine Feier ausrichten und nicht zuletzt laden die beiden größten Geschäftspartner immer zu einem Fest ein. Ich kann diese Veranstaltungen jedoch nicht ausstehen und würde am liebsten alle drei absagen. Kann ich das? Und wenn nicht: Wie schaffe ich möglichst schnell den Absprung? Und welche Themen kann ich dort ansprechen, ohne in ein Fettnäpfchen zu treten?



Jan Schaumann war in verschiedenen Führungspositionen in international operierenden Unternehmen in Europa, den USA und Asien tätig. Heute lebt er als Managementtrainer, Seminarleiter und Buchautor in Berlin. FOTO: PRIVAT

Jan Schaumann antwortet:

Lieber Herr H., vor unserem geistigen Auge spielen sich vorausend wohl die immer gleichen Szenen ab, in denen Gruppen von Mitarbeitern entstehen, die ohnehin das ganze Jahr über Klüngel bilden. Es wird getuschelt, getrunken und getratscht, was der Abend hergibt.

Dann gibt es natürlich die Ausfälle der Kollegen, die sich während der folgenden Wochen dem Spott und der Häme des Kollegiums aussetzen müssen. Der befürchtete GAU wäre zu alledem, wenn der unterm Jahr unter sozialer Phobie leidende Chef mit schwerer Schlägseite, tief geöffnetem Hemd und gespitzten Lippen zum Duz-Angriff ansetzt. Ein Szenario des Grauens, das nicht nur bei Ihnen zu Überlegungen führt, die Feier generell zu vermeiden.

Aus irgendeinem Grund unterliegen wir Menschen schnell der Versuchung, uns auf die Angst vor möglicherweise negativen Begegnungen zu konzentrieren und lassen unsere Gedanken und Handlungen davon steuern. Dabei hat selbst die berühmte Weihnachtsfeier ihre positiven, ja vielleicht sogar angenehmen Seiten.

Einmal davon abgesehen, dass es eine betrieblich veranlasste Veranstaltung ist, die zuvorderst hehren Zwecken wie dem zwischenmenschlichen Austausch unter Kollegen, Vorgesetzten und Mitarbeitern dienen soll, ist es unter anderem dieser Austausch, der einen persönlichen Gewinn darstellen kann. In welcher Situation bietet sich schon die Gelegenheit, Kontakte zu anderen Kollegen zu knüpfen, die man bisher überhaupt nicht wirklich kennenlernen konnte? Oder man unterhält sich mit den Mitarbeitern, mit denen man zwar immer wieder beruflich zu tun hat, die man aber das Jahr über nur selten zu Gesicht bekommt.

Dafür ist es allerdings notwendig, die eigene Komfortzone zu verlassen und sich statt zwischen die üblichen Kollegen einmal zu Ihnen unbekannten Mitarbeitern zu stellen. Für Smalltalk gilt das Prinzip, dass jeder lieber angesprochen wird, als andere anzusprechen. Also haben Sie Mut, den ersten Schritt zu tun! Sie werden sehen, so lassen sich interessante Kontakte knüpfen. Nebeneffekt könnte sein, dass Sie plötzlich gar nicht mehr das Bedürfnis haben, von der Feier zu „fliehen“. Allerdings sollten Sie beim Gespräch ein wenig darauf achten, dass Sie sich nicht in Lästereien oder Nörgelien hineinziehen lassen. Das könnte Ihnen dann doch die Laune verderben.

In diesem Sinne: Nutzen Sie die Weihnachtsfeier, um Ihre Netzwerke zu stärken und um Kontakte zu knüpfen, an denen Sie das ganze Jahr Freude haben. Denn Kontakte schaden schließlich nur dem, der keine hat.

Haben Sie auch eine Frage zu den Themen 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