

STILBERATER

Bin ich als Vegetarier Spielverderberin?

SZ-Leserin Meike S. fragt: Ich bin Vegetarierin und arbeite seit zwei Monaten in der Verwaltung einer bayerischen Brauerei. In den vergangenen Wochen schienen sich die Geburtstage in meiner Abteilung zu häufen – jedenfalls musste ich schon vier Mal an einem sogenannten Weißwurstfrühstück teilnehmen, bei dem man vor dem Mittagessen eine Wurst vertilgt, dazu süßen Senf und Weizenbier serviert. Da ich auch keinen Alkohol trinke, fühlte ich mich ziemlich fehl am Platz. Wie verhalte ich mich am besten bei einem solchen Anlass?

Jan Schaumann antwortet: Liebe Frau S., beim Weißwurstfrühstück ist es bekanntlich wichtig, dass die Weißwurst traditionell frisch verzehrt wird, also möglichst bald nach der Herstellung, im Laufe des Vormittags. Ebenso traditionell werden zu den Würsten süßer Senf, Brezn und Weißbier gereicht. Inwiefern es für den weiteren Arbeitstag sinnvoll ist, bereits morgens Bier zu trinken, obliegt weniger meiner persönlichen Einschätzung als vielmehr der Selbsteinschätzung eines jeden Einzelnen beziehungsweise den entsprechenden Unternehmensrichtlinien.

Wir können davon ausgehen, dass niemanden Repressalien erwarten, der den vormittäglichen Bierkonsum verweigert oder sich alternativ einem alkoholfreien Getränk zuwendet. Ebenso selbstverständlich sollte es sein, dass Sie als Vegetarierin nicht zum Verzehr von fleischhaltigen Produkten gezwungen werden. Ich habe einige Vegetarier aus meinem Bekanntenkreis um eine Stellungnahme



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

und einen konstruktiven Vorschlag zu Ihrer Frage gebeten. Der häufigste Vorschlag war, doch einfach die Wurst wegzulassen und eine frische Brezn mit Butter zu genießen. Oder mit einer gehörigen Portion Obazdn, sofern die bayerische Käsespezialität verfügbar ist. Dazu ein (bei Ihrem Arbeitgeber bestimmt verfügbares) alkoholfreies Weißbier – und der Kollegen geburtstag ist Ihr Freund! Ohne Fleisch und ohne Alkohol.

Natürlich können Sie Ihre Kollegen auch unmissverständlich auffordern, Ihre Rechte als Vegetarierin zu respektieren und neben traditionellen Weißwürsten entsprechende Substitute aus Soja oder ähnlichen fleischfreien Ingredienzen anzubieten. Das könnte perspektivisch allerdings den wenig charmanten Nebeneffekt haben, dass Sie sich künftig nicht mehr mit solchen Umständen beschäftigen müssen, da entsprechende Feiern möglicherweise ohne Sie stattfinden.

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.

Heiligabend ist nicht automatisch frei

Heiligabend ist kein gesetzlicher Feiertag, deshalb haben Arbeitnehmer auch nicht automatisch frei. Sie können auch keinen Rechtsanspruch auf Urlaub geltend machen. Darauf weist Marta Böning, Arbeitsrechtsexpertin beim Deutschen Gewerkschaftsbund, hin. Wer am 24. Dezember freinehmen will, muss grundsätzlich Urlaub opfern. Etwas anderes gilt nur dann, wenn sich aus dem Arbeits- oder Tarifvertrag oder aus einer Betriebsvereinbarung ausdrücklich ergibt, dass Heiligabend frei ist. Findet sich dort keine entsprechende Regelung, können Beschäftigte noch einen Anspruch auf einen freien Tag aus betrieblicher Übung haben. Dafür müsste der Arbeitgeber jedoch über Jahre hinweg den Angestellten vorbehaltlos freigegeben haben – und die Mitarbeiter müssten darauf vertrauen, dass sich das in Zukunft auch nicht ändert. Silvester ist übrigens ebenfalls nicht automatisch frei, erklärt Böning. Denn der 31. Dezember ist kein gesetzlicher Feiertag.

Wer an den Tagen zwischen Weihnachten und Silvester freinehmen möchte, braucht die Zustimmung des Chefs. Stimmt er einem Urlaubsantrag für diese Zeit nicht zu, können Beschäftigte nichts machen. „Arbeitnehmer haben keinen Rechtsanspruch darauf, zu einem bestimmten Zeitpunkt Urlaub zu nehmen“, sagt Böning. Zwar müsse der Arbeitgeber auf die Wünsche des Mitarbeiters bei der Ferienplanung eingehen – und etwa bei schulpflichtigen Kindern die Schulferien berücksichtigen. Gibt es dringende betriebliche Belange wie eine gute Auftragslage, kann er aber darauf bestehen, dass Mitarbeiter zu einem anderen Zeitpunkt Urlaub nehmen. DPA



Exotischer Arbeitsplatz: Ein Entwicklungshelfer in Kenia unterstützt die einheimischen Fischer bei der Verarbeitung und Vermarktung ihres Fangs. FOTO: GIZ/0H

Akademische Aufbauhelfer

Sie beraten beim Umweltschutz oder organisieren Wahlen – Entwicklungshelfer geben Hilfe zur Selbsthilfe. Die meisten Jobs setzen einen Hochschulabschluss voraus. Die wenigen Trainee-Stellen sind begehrt

Mit Montenegro hätte sie nicht gerechnet. Als Nora Keck, heute 29 Jahre alt, nach dem Studium ihre Karriere in der Entwicklungshilfe begann, hatte sie schon Praktika in Tansania und Namibia hinter sich. Nun aber wurde sie zum Auslandseinsatz auf den Balkan geschickt – in dieses kleine Land an der Adria zwischen Bosnien, Serbien, Kosovo und Albanien. Ein Jahr verbrachte sie dort und betrieb die lokalen Einrichtungen bei der Bekämpfung von Korruption und der Förderung der Demokratie.

„Es war eine unheimlich spannende Zeit“, sagt Keck. Vor ihrem Einsatz hatte sie sich nie mit Montenegro beschäftigt. „Das ist das Schöne: Dass man in Regionen gerät, in die man nie gereist wäre.“ Hilfe zur Selbsthilfe ist das Ziel der Entwicklungszusammenarbeit, wie Entwicklungshilfe offiziell genannt wird. Nora Keck hat nach ihrem Studium eine der begehrten Nachwuchsstellen ergattert. Jedes Jahr stellt die staatliche Organisation Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) 20 Trainees ein. Zwischen 1500 und 2000 Hochschulabsolventen bewerben sich auf die Plätze. Das Interesse ist groß. Im Ausland zu arbeiten, fremde Kulturen zu erleben und dabei die Welt ein bisschen zu verbessern – das lockt viele.

Wer in die Entwicklungshilfe möchte, sollte sich deshalb früh engagieren, sagt Ulrich Heise, der bei der GIZ für die Nachwuchsförderung zuständig ist. Er rät,

schon während des Studiums Praktika in Entwicklungsländern zu machen. Auch ein Freiwilligendienst nach der Schule sei eine Möglichkeit. Anders als in früheren Jahrzehnten hat sich der Beruf des Entwicklungshelfers weitgehend akademisiert. Die GIZ stellt inzwischen fast ausschließlich Akademiker ein. Handwerker sind kaum noch gefragt.

Mehr als fünfzig Entwicklungshilfeorganisationen gibt es in Deutschland. Neben der GIZ zählen die Deutsche Welthungerhilfe, die kirchlichen Dienste AGEH (Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe) und Brot für die Welt zu den bekanntesten. Viele der internationalen Organisationen gehören zu den Vereinten Nationen oder

Die Bezahlung variiert je nach Organisation: Bei der GIZ sind es etwa 3000 Euro brutto im Monat

zur Europäischen Union, wie das Kinderhilfswerk Unicef. Einige Dienste haben Nachwuchsprogramme, aber auch der Direkteinstieg über offene Stellen ist möglich. Die Bezahlung variiert je nach Organisation. Bei der GIZ beispielsweise verdienen Berufseinsteiger etwa 3000 Euro brutto im Monat.

Manche gehen nur für wenige Jahre ins Ausland. Das sind meist Menschen mit Berufserfahrung, die sich nach ihrem Einsatz wieder in den deutschen Arbeitsmarkt inte-

rieren wollen. Zwei, drei oder vier Jahre lang werden sie in der Regel von einer Organisation in ein Partnerland entsandt.

Ein Studium ist in beiden Fällen erwünscht. „Bei etwa 90 Prozent unserer Stellen setzen wir einen Hochschulabschluss voraus“, sagt Katharina Engels von der AGEH. Immer wieder bekommt sie Anfragen, welche Studienfächer zu empfehlen seien. Zwar werden Juristen, Pädagogen, Ingenieure, Wirtschaftswissenschaftler oder Mediziner in der Entwicklungszusammenarbeit besonders häufig gesucht. Doch letztlich komme es immer auf die konkrete Stelle an. „Wir empfehlen, das zu studieren, was im eigenen Interesse liegt“, sagt Engels. Wichtiger als das fachliche Können sei häufig die Kommunikationsfähigkeit. „Der Erfolg der Arbeit hängt davon ab, wie gut man das Gegenüber erreicht.“

Bei den Fachkräften in den Entwicklungshilfeorganisationen wechseln sich die Auslands- und Inlandseinsätze ab: Drei Jahre Uganda, zwei Jahre Indonesien, vier Jahre Deutschland – so sieht ein typischer Lebenslauf aus. „Das Gute an der Arbeit ist, dass man viel von der Welt sieht“, sagt Sebastian Lesch vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). „Man kommt in Kontakt mit den unterschiedlichsten Menschen.“ Wer eine Familie gründen will, braucht dafür auch einen Partner, der sich mit den häufigen Ortswechseln arrangiert.

Beruflich muss meist einer von beiden zurückschicken. „Und natürlich sind auch die Bedingungen vor Ort oft schwierig“, sagt Lesch. Versorgungspässe, abgelegene Orte, die Sicherheitslage. Die Arbeit in anderen Kulturkreisen fordert Toleranz und ein gewisses Einfühlungsvermögen.

Zur 18-monatigen Traineezeit gehört auch eine Station bei der OECD in Paris

Gerade die Abwechslung ist das, was Nora Keck so liebt an ihrem Beruf. In der 18-monatigen Ausbildung hat sie auch eine Station bei der OECD in Paris absolviert. Besonders hängen geblieben ist aber dieses kleine Land, von dem sie vorher kaum etwas wusste. Ihr letzter Urlaub hat sie nach Montenegro zurückgeführt. Sie weiß, dass es immer wieder Abschiede geben wird, die schwerfallen. Sie weiß aber auch, dass dann wieder Neues kommt. „Es ist schön, mit so vielen verschiedenen Menschen zusammenzukommen“, sagt sie. „Und es ist schön, zu sehen, dass auch etwas zurückkommt.“ CARINA BRAUN/DPA

Kontakt: Traineeprogramm der GIZ, www.giz.de/de/jobs/446.html Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee, www.entwicklungsdienst.de Engagement Global, www.engagement-global.de

Unter Beobachtung

Die Einladung zum Assessment-Center löst bei vielen Bewerbern ein mulmiges Gefühl aus. Das muss nicht sein

Rollenspiele, Präsentationen, Gruppenübungen – beim Gedanken an ein bevorstehendes Assessment-Center bricht vielen Bewerbern der Schweiß aus. Besonders größere Unternehmen stellen die Job-Anwärter gern mit Auswahl-Seminaren auf die Probe. Doch vielen graut es vor einer solchen Langversion des Vorstellungsgesprächs. Sie selbst möglichst gut zu präsentieren – und das umgeben von Konkurrenten. Vorträge vor Fremden halten, bei der Gruppenarbeit glänzen, selbst in der Pause am Kuchenbuffet vom potenziellen Chef analysiert werden. Wie kann man da überzeugen?

Es gehe im Assessment-Center (AC) nicht nur um die fachliche Qualifikation, sagt die Karriereberaterin Birgit Gerstgrasser aus Bonn. Die werde sowieso vorausgesetzt. Vielmehr wollten Arbeitgeber testen, ob jemand zur Unternehmenskultur und zur offenen Position passt. So wollen Personalmanager etwa herausfinden, wie Bewerber arbeiten, wie sie mit Stress umgehen oder wie teamfähig sie sind.

Ein AC dauert meist ein bis drei Tage, erklärt der Karriereberater Walter Feichtner aus München. Der genaue Ablauf sieht bei jedem Unternehmen etwas anders aus. Nicht immer finden die Testtage in der Firma statt, häufig laden die Veranstalter in Tagungsräume von Hotels ein. Manchmal stellen sich dann bis zu zehn Bewerber gleichzeitig vor. Bisher nutzten eher größere Unternehmen und Konzerne das AC zur Personalauswahl, erläutert Feichtner. In den vergangenen Jahren setzten aber auch verstärkt mittelständische Firmen auf die Methode. Beliebte sei sie besonders in der Luft- und Raumfahrt-Branche, im Bank- und Versicherungswesen sowie in der Automobilindustrie.

Timo Göbler überzeugte schon zweimal in einem AC. Er würde jedem empfehlen, nach der Einladung zum AC im Unternehmen anzurufen und nach dem Ablauf zu fragen. So machte er es selbst – danach wusste er besser, was ihn erwartete. Er bereitete sich auf typische AC-Aufgaben vor, wie beispielsweise, sich selbst vorzustellen. Darüber hinaus informierte er sich ge-



Eine Präsentation halten, eine Diskussion leiten, eine Prioritätenliste erstellen – auf das Assessment Center bereitet man sich am besten mit einem Probelauf vor. FOTO: DPA

zielt über den potenziellen Arbeitgeber. Neben guten Kenntnissen über die Firma glänzen Bewerber am besten auch mit detailliertem Wissen über die Branche, rät Feichtner. Das beste Training sei aller-

dings, ein AC schon einmal miterlebt zu haben. Es ist deshalb gar nicht schlecht, wenn Bewerber sich zunächst sehr breit bewerben. Werden sie zum AC eingeladen, könnten sie es als Probelauf ansehen.

Aber selbst mit Übung gebe es den klassischen „AC-Durchkommer“ nicht, sagt Gerstgrasser. Sie rät jedem, vor dem Auswahlseminar seine eigenen Stärken und Schwächen zu analysieren. Wer dabei unsicher ist, kann zum Beispiel Freunde um Feedback bitten. Keine gute Idee sei es, zu schauspielern und vorzugeben, jemand zu sein, der man nicht ist, empfiehlt Gerstgrasser. Das fliege im Verlauf der Auswahl-Seminare meist schnell auf.

Häufig machten sich Bewerber auch nicht klar, dass sie im AC permanent unter Beobachtung stehen. „Auch während der Vorbereitung der verschiedenen Übungen, in den Pausen und beim gemeinsamen Essen“, sagt Feichtner. Kandidaten überlegen es sich deshalb am besten zweimal, bevor sie in den Pausen lautstark über andere Kandidaten lästern.

Auf Provokationen sollte man nicht beleidigt reagieren – und trotzdem authentisch bleiben

Ist eine Aufgabe im AC einmal nicht so gut gelaufen, muss sich niemand verrückt machen, warnt der Coach. Ein Fehler vieler Kandidaten sei falscher Perfektionismus. Oft würden Aufgaben gestellt, die gar nicht lösbar seien – oder zumindest nicht in der vorgegebenen Zeit. Entscheidend ist dann, sich von der vermeintlich verpatzten Aufgabe nicht verunsichern zu lassen, sondern weiterzumachen.

Oft testen die Verantwortlichen auch die Bewerber, indem sie diese absichtlich provozieren. Sie darauf einzulassen und zum Beispiel beleidigt zu reagieren, ist ein Fehler. Stattdessen nehmen die Teilnehmer Kritik lieber positiv auf. Gleichzeitig sollten sie aber auch selbstbewusst zum eigenen Ergebnis stehen. Auch wenn die Situation stressig und ungewohnt ist: Bewerber sollten sich bemühen, natürlich und authentisch zu bleiben, rät AC-Kandidat Timo Göbler. Sind Kandidaten dann noch gut vorbereitet und die ausgeschriebene Stelle passt zu ihnen – dann klappt es schon. SOPHIA WEIMER/DPA

TERMINKALENDER

Durchsetzungsstärke. „Mit Biss zum Erfolg – So setzen Sie sich durch“ ist der Titel eines Vortragsabends im Rahmen des SZ-Wissensforums am 10. Dezember im Verlagsgebäude der Süddeutschen Zeitung. Der Aggressionsexperte und Kriminologe Professor Jens Weidner erklärt, warum Durchsetzungsstärke im Beruf nötig ist, um sich Respekt zu verschaffen, Ellenbogenmentalität dagegen nicht zu empfehlen ist. Tel. 089-218 389 71, www.sz-wissensforum.de

Firmenkontakte. „Bonding“ ist der Name einer Initiative, bei der Studenten ehrenamtlich ihre Kommilitonen mit Firmen zusammenbringen. Dazu veranstalten sie jedes Jahr an elf Standorten eine Firmenkontaktmesse. Am 9. und 10. Dezember findet die Bonding-Messe in München statt. Im Gespräch mit Firmenvertretern können sich Besucher über Jobs, Praktika, Abschlussarbeiten und Auslandsaufenthalte informieren. Tel. 089-28 77 96 12, www.bonding.de

Public Relations. Die Hochschule der Medien in Stuttgart bietet ab dem Sommersemester 2014 einen Studiengang „Public Relations“ an. Das Studium dauert sieben Semester und endet mit dem Bachelor. Auf dem Stundenplan stehen Fächer wie Medienrecht oder Grundlagen der PR. Absolventen sollen zum Beispiel in Presseagenturen arbeiten können. Bewerber brauchen ein sechs Wochenlanges Vorpraktikum. Bewerbungsschluss ist der 15. Januar. Tel. 0711-89 23 20 89, www.hdm-stuttgart.de/pr

Betriebswirtschaft. Das Seminar „Praxiswissen für GmbH-Geschäftsführer“ vermittelt die wesentlichen Zusammenhänge betriebswirtschaftlicher Kennzahlen und finanzwirtschaftlicher Steuerungsparameter. Die Teilnehmer sollen in die Lage versetzt werden, Handlungsalternativen, Budgets und Erfolgsrechnungen zu bewerten und zu interpretieren, Fehlentwicklungen zu erkennen und rechtzeitig gegenzusteuern. Das Seminar findet am 24. und 25. Februar in Hamburg statt. Tel. 07551-936 80, www.die-akademie.de

Moderation. Fach- und Führungskräfte, die bereits Erfahrung mit dem Einsatz von Moderationstechniken haben, können im „Praxisworkshop Moderation“ daran feilen und passende Konzepte für unterschiedliche Gruppen und Themen kennenlernen. Vor allem die Moderation heterogener Gruppen mit konträren Sichtweisen wird trainiert. Das Seminar findet am 21./22. Januar in München und am 27./28. Februar in Frankfurt am Main statt. Tel. 0761- 898 44 22, www.haufe-akademie.de SZ

LESESTOFF

Wie Underdogs gewinnen. Goliath hatte keine Chance, denn die Mächtigen sind nur für diejenigen mächtig, die nach ihren Regeln spielen. Malcolm Gladwell erzählt Geschichten, die ihn zu einer weitaus innovativeren Erkenntnis bringen: die der „wünschenswerten Schwierigkeiten“. Große Hindernisse sind positiv, meint er. Sogar eine Einschränkung wie Legasthenie, die Ingvar Kamprad nicht davon abhielt, Ikea zu gründen. Sie zwingen dazu, nicht bei der ersten Antwort stehen zu bleiben. Während der Starke träge wird, muss der Schwache seine Schwäche überwinden. „Am Boden zu sein, kann stark machen.“ Er lernt Strategien – auch unfaire –, die ihm später weiterhelfen werden.



Malcolm Gladwell: David und Goliath: Die Kunst, Übermächtige zu bezwingen. Campus Verlag 2013, 19,99 Euro

Im Hamsterrad. Zwischen Burn-out, fehlendem Feierabend, Rendite-Falle und Azubi-Ausbeutung: Martin Wehrle beschreibt aus seiner Sicht den Ist-Zustand in deutschen Firmen. Der schwarze Humor des Karriere-Ratgebers entfaltet dabei eine sehr polarisierende Wirkung. Daneben zeigt der Autor aber durchaus analytische Brillanz in seinen Schilderungen. Der zweite Teil des Buches widmet sich dem Ausbruch aus dem Hamsterrad, auch wenn viele der Ratschläge so schon an anderer Stelle nachzulesen waren. Das Buch bildet damit einen Kompromiss zwischen Unterhaltung und Informationen über das deutsche Arbeitsrecht, ohne sich dabei zu sehr in Details zu verlieren. MA



Martin Wehrle: Bin ich hier der Depp? Wie Sie dem Arbeitswahn nicht länger zur Verfügung stehen. Mosaik Verlag 2013, 14,99 Euro

Beilagenredaktion Telefon 089/21 83-305, Fax -77 96 sz-beilagen@sueddeutsche.de