

# BERUF & KARRIERE

## KURZ GEMELDET

### Aufsteiger mit Ausbildung

Es gibt nicht nur den taxifahrenden Soziologen, sondern auch den umgekehrten Fall: Etwa elf Prozent der Erwerbstätigen mit dualer Berufsausbildung üben eine Tätigkeit aus, für die meist ein höherer Abschluss nötig ist. Nach einem Bericht des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) erzielen sie auch einen höheren Verdienst als mit ihrer Ausbildung üblich. Im Schnitt verdienen Männer, die höherwertige Tätigkeiten ausüben, 13 Prozent und Frauen acht Prozent mehr. Besonders oft finden sich die Aufsteiger in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie im IT-Bereich und in den Naturwissenschaften. **DPA**

### Stipendium für Landärzte

Im niedersächsischen Landarzt-Stipendium für Medizinstudenten ist noch Platz. Etwa 30 der 60 Stellen sind laut Kassenzentraler Vereinigung Niedersachsen (KVN) frei. Das Stipendium soll den Landarztmangel beheben und unterstützt künftige Ärzte daher während des Studiums für vier Jahre mit 400 Euro im Monat. Im Gegenzug verpflichten sie sich, ihren Facharzt in Allgemeinmedizin in Niedersachsen zu machen. Nach dem Abschluss arbeiten sie so lange als Hausarzt in einer ländlichen Region, wie sie Geld erhalten haben. **DPA**

### Plus für Sicherheitsexperten

In der IT-Branche sind die Gehälter im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen. Fachkräften verdienen 3,5 Prozent und Führungskräften 3,8 Prozent mehr. Das zeigt eine Auswertung der Vergütungsberatung Compensation Partner, die 29 IT-Funktionen verglichen hat. Am stärksten profitieren Beschäftigte in der IT-Security mit einem durchschnittlichen Jahreseinkommen von 75 600 Euro. Mit 44 700 Euro erhalten Angestellte im Anwender-Support fast 30 000 Euro weniger im Jahr. **JUP**



Manchmal ist schlaues Taktieren nötig, um Karriere zu machen. Aber man muss auch strategisch denken müssen.

FOTO: KNIEL SYNNATZSCHKE / PLAINPICTURE

## Der Lappen im Lebenslauf

Ist der Führerschein bei der Jobsuche noch von Vorteil?

Uwe Schnierda arbeitet seit 1992 als Trainer, Berater und Autor im norddeutschen Bredenk. Zusammen mit Christian Püttjer hat er zahlreiche Ratgeber über Bewerbung und Karriere veröffentlicht.

### SZ: Immer weniger junge Leute machen den Führerschein. Spielt er heute überhaupt noch eine Rolle im Beruf?

Uwe Schnierda: Diese Frage beschäftigt mich als Bewerbungsberater, aber auch als Vater – mein Sohn macht gerade den Führerschein. Wir leben auf dem Land, da hat sich gar nichts geändert. Der Führerschein ist in ländlichen Regionen ein Muss, wenn man mobil sein will.

### Und in den Städten?

Dort rückt das Thema eher in den Hintergrund, viele machen den Führerschein gar nicht oder erst später. In der Beratung frage ich natürlich immer: Was hebt einen Bewerber ab? Was hat er, was andere nicht haben? Gerade bei Berufseinsteigern kann die Fahrerlaubnis ein kleiner, aber nützlicher Pluspunkt sein.

### Egal, in welcher Branche ich mich bewerbe?

Es gibt Jobs, in denen ein Führerschein Voraussetzung ist – etwa im Vertrieb, im Außendienst oder in der Logistik. Überall dort, wo Kontakte zu Kunden gepflegt werden oder manchmal auch am Wochenende gearbeitet wird, spielt der Führerschein eine Rolle. Letztlich kann es jedoch in jedem Betrieb Situationen geben, in denen ein Führerschein von Vorteil ist. Es kommt häufiger vor, dass Firmen einen Dienstwagen haben, mit dem Pakete zur Post gebracht oder Waren abgeliefert werden müssen. Oder jemand muss für einen erkrankten Kollegen einspringen und Fahrdienste übernehmen. Das ist gar nicht so selten und kann beruflich durchaus Chancen bieten.

## Mit offenem Visier

Beim Aufstieg an die Spitze zählt nicht nur Leistung. Man muss auch Netzwerke knüpfen und sich geschickt ins Gespräch bringen. Kann das gelingen, ohne sich zu verbiegen?

VON VERENA WOLFF

Carola Hartmann ist eine ehrgeizige Frau – aber eine, die ohne Dampfplauderei, Manöver und Verstellung an ihre Jobs im mittleren Management eines Konzerns gekommen ist. Als in ihrer Firma eine Kulturveränderung anstand, wollte sie dabei sein. Und zwar ganz oben, im Vorstand. „Denn nur dort kann ich wirklich etwas bewirken“, sagt Hartmann, die eigentlich einen anderen Namen trägt. Allerdings musste sie sich auf eine große Veränderung einstellen, denn bislang gingen ihre Karriereschritte immer von ihrer Leistung aus. „Top-Management ist vor allem Politik“, sagt sie. Das muss man wissen – und einen Weg finden, trotzdem nicht von den eigenen Werten abzurücken.

„Goldfische“ nennt Führungskräfte-Coach Gudrun Happich Menschen wie Hartmann, die als kompetente, werteorientierte und kollegiale Führungskräfte weit nach oben gekommen sind. „Aber wenn sie ins Top-Management aufsteigen, dann kommen sie in einen Haifisch-Tank.“ Denn wer meint, dass an der Spitze eines Unternehmens immer die fähigsten und geradlinigsten Persönlichkeiten sitzen, der täusche sich. „Leistung macht nur einen kleinen Teil der Karriere aus“, sagt der Wirtschaftspsychologie-Professor Florian Becker. Viel wichtiger seien andere Merkmale und Verhaltensweisen.

### Entscheider gehen bei der Besetzung von Stellen oft wenig rational vor

„Grundsätzlich haben es Extrovertierte leichter als introvertierte Menschen“, fasst er die Forschungsergebnisse zusammen. Denn sie machen ständig auf sich aufmerksam und schaffen es, die richtigen Kontakte zu knüpfen, bauen „soziales Kapital“ auf. Genau dieses Netzwerk ist es, das Karrieren befördert, sagt auch Happich. Extrovertierte wüssten schon früh, wie man seinen Namen ins Spiel bringt. „So passiert es oft, dass diese Menschen an den ruhigeren Kollegen vorbeiziehen.“

Auch Auslandsentsendungen durch die Firma beschleunigen in aller Regel die Karriere. „Die Firmen wachsen ja nicht mehr in den gesättigten Märkten“, sagt Becker. „Wenn ich da bin, wo Wachstum passiert, steige ich auch schneller auf.“ Wichtig sei auch Präsenz am Arbeitsplatz. „Wer früher da ist als die anderen und länger bleibt, macht zumindest den Eindruck von großer Geschäftigkeit.“ Wer da ist, kann sich vernetzen. „Wer den Vorgesetzten zu einer ungewöhnlichen Zeit antrifft, kommt schneller ins Gespräch“ und findet mit ihm mitunter genau den Mentor, der den nächsten Karriereschritt befördert. „Diese Sponsoren sorgen dafür, dass man sich im Unternehmen entwickelt.“

Entscheider gehen bei der Stellenbesetzung oft sehr wenig rational vor – da sind sich beide Experten einig. Umso wichtiger sei es für den Unternehmenserfolg, dass auch leistungs- und werteorientierte Führungskräfte in dem Spiel um die Top-

Posten dabei sind. „Es geht darum, denen mehr Verantwortung zu geben, die viel zum Ergebnis beitragen“, sagt Becker. Dabei sollten sie keine Rollen spielen und sich verbiegen müssen.

Die meisten Führungskräfte wollen sich auch nicht verstellen, hat Happich festgestellt. Selbst das Netzwerken ist vielen ein Gräuel. Doch darauf zu verzichten, ist nicht so einfach. „Am besten gelingt der Aufstieg, wenn man eine eigene Bilanz macht.“ Man müsse sich selbst als Person gut kennen, die Stärken, Schwächen, Werte. „Wer eine klare Identität hat, kann auch besser in den Top-Etagen bestehen.“

### In die Gepflogenheiten, die auf den Chefetagen herrschen, weicht einen niemand ein

Carola Hartmanns Entschluss, auf die oberen Stufen der Karriereleiter vorzurücken, fiel mit der Diskussion um eine Frauenquote zusammen. „Das fand ich vollkommen überflüssig“, sagt sie, „ich wollte nicht als Quoten-Frau aufsteigen.“ Dennoch hat sie den Schub der Diskussion als Rückenwind mitgenommen und sitzt jetzt tatsächlich an einer Stelle, an der Veränderungen angeschoben werden.

Auf die ungeschriebenen Gesetze, die an dieser Stelle herrschen, hat sie sich so gut wie möglich vorbereitet. „Das ist nicht so einfach, denn es weicht einen ja niemand ein in die Gepflogenheiten“, sagt Happich. Ein anderes Problem für Leistungsträger, die an die Spitze vorgerückt sind: Ihre bisherige Arbeitsweise funktioniert nun oft nicht mehr, und sie bekommen nicht mehr die Bestätigung, die sie früher gewohnt waren. „Auch an dieser Stelle fangen die Leute häufig an, sich zu verbiegen – aber sie wissen gar nicht so recht, wohin“, sagt Becker.

Denn nun haben sich die Rollen geändert. Es geht für die Führungskräfte vor allem darum, sich gegen die anderen zu behaupten und ihre Anliegen voranzutreiben. Und das häufig mit anderen Mitteln als zuvor. „Da kommt wieder die Politik ins Spiel, das Ausloten der Situationen und das Ergreifen von Chancen“, sagt Happich. Ideal wäre es, wenn sich die Introvertierten und die Extrovertierten zusammenschließen. „Doch das passiert sehr selten, denn sie verstehen sich meist nicht.“

Wer merkt, dass eine Karriere nur durch Verrat der eigenen Werte zu haben ist, sollte einen klaren Schnitt machen. „Dann muss man sich einen anderen Arbeitgeber suchen“, empfiehlt Happich. „Es gibt Firmen, bei denen das nicht nur ein Lippenbekenntnis ist“, sagt Becker. „Sie machen Karriereentscheidungen tatsächlich transparent an rationalen Kriterien fest.“ Lange leiden muss indes niemand – das ist eine der positiven Folgen des Fachkräftemangels: „Es gibt mehr Auswahlmöglichkeiten“, so Happich.

Bei Hartmann ist die Strategie auch im eigenen Unternehmen aufgegangen. Sie ist aufgerückt, sie hat die Spielregeln zur Kenntnis genommen – und für sich einen Weg gefunden, Politik und eigene Werte miteinander zu verbinden.



Uwe Schnierda  
FOTO: CAMPUS VERLAG

### Der Führerschein gehört also auf jeden Fall in den Lebenslauf?

Viele Bewerber halten das für überholt und lassen ihn weg, nach dem Motto: Das interessiert doch keinen. Aber das stimmt nicht. Gerade weil immer weniger Jugendliche den Führerschein machen, sollten Bewerber diese Zusatzqualifikation im Lebenslauf auch erwähnen. Wo er vorausgesetzt wird, würde ich die Fahrerlaubnis Klasse B schön prägnant direkt zu Beginn des Lebenslaufes unter „Persönliche Daten“ nennen, sonst eher unter „Zusatzqualifikationen“.

### Und was ist, wenn ein Führerschein gefordert wird und ich keinen habe?

Davon sollte man sich nicht abschrecken lassen, Stellenausschreibungen sind Wunschbilder. Bewerber werden häufig auch dann eingestellt, wenn sie nur 80 Prozent der Kriterien erfüllen. Der Fachkräftemangel ist in vielen Regionen so groß, dass Arbeitgeber durchaus bereit sind, Kompromisse zu machen. Wenn Sie den Job wirklich haben wollen und es gar nicht anders geht, würde ich in die Offensive gehen und mich bei der Fahrschule anmelden. Schon im Anschreiben könnten Sie direkt darauf eingehen und angeben, wann Sie sich angemeldet haben und wann Sie die Fahrerlaubnis voraussichtlich erhalten. Damit zeigen Sie Einsatz, Lernbereitschaft und Belastbarkeit. Das gilt übrigens auch für Schüler und Studierende, die den Führerschein parallel zu Prüfungen oder Praktika machen. Jeder weiß, wie herausfordernd das ist, es kommt als persönliche Stärke rüber. Darauf darf man in der Bewerbung ruhig hinweisen.

### Aber wenn ich den Führerschein nun mal nicht machen will, beispielsweise aus ökologischer Überzeugung?

Dann sollten Bewerber zeigen, dass sie eine Lösung haben. Wer sich für einen Job bei einem Unternehmen interessiert, das vom Wohnort 50 Kilometer entfernt liegt, muss irgendwie dorthin kommen. Meine Tochter bewirbt sich gerade um ein Praktikum, sie hat den Führerschein noch nicht. Deshalb hat sie geschrieben, dass sie die Zugverbindung geprüft hat und den Betrieb problemlos in 30 Minuten erreicht. Bei einer Bewerbung geht es um positive Aufmerksamkeit: Entscheidend ist, dass sich Bewerber Gedanken machen und eine Alternative anbieten. Damit erhöhen sie die Chance, zu einem Vorstellungsgespräch überhaupt eingeladen zu werden.

INTERVIEW: GUNDA ACHTERHOLD

DI|digital: Alle Rechte vorbehalten – Süddeutsche Zeitung GmbH, München  
Jegliche Veröffentlichung und nicht-private Nutzung exklusiv über www.sz-content.de

“Inspiring Recruiting Professionals!”

**TALENTpro**

2. EXPOFESTIVAL für  
Lösungen im Recruiting,  
Talentmanagement &  
Employer Branding

**Zenith München**  
13.–14. März 2019

**TICKETS ONLINE**

[www.talentpro.de](http://www.talentpro.de)

We ♥ our partners: **Hauptsponsor: stellenanzeigen.de** **Facebook:** www.facebook.com/TALENTpro.de @TALENTpro.de **Twitter:** twitter.com/TalentPro\_de #TALENTpro\_de

**Hauptmedienpartner:** Personalwirtschaft, Süddeutsche Zeitung, personalmagazin

**Partner:** HRM.de, base recruiters, personalmanager, HR Today, PERSONAL FÜHRUNG, BPM, HRperformance, crosswater, AuA/Aben und Aufbauten, digital.com, HAM