

## Stellenanzeigen auf Job-Plattform

Das größte Angebot an Stellenanzeigen gibt es auf der Job-Plattform der Bundesagentur für Arbeit. Allerdings gilt das nicht für jeden Beruf: Je nach Branche und Tätigkeit gibt es teils massive Unterschiede. Das hat der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) bei einer Auswertung von knapp 1,8 Millionen Stellenanzeigen herausgefunden.

So gibt es auf der Jobbörse der Bundesagentur zum Beispiel viele Jobs für Handwerker: Fast 68 Prozent der Jobangebote dieser Branche wurden hier geschaltet. Ebenfalls häufig vertreten sind Gesuche für Fachkräfte in technischen Berufen und Stellenanzeigen im Bereich Transport, Verkehr und Logistik.

38 Prozent der Stellenanzeigen erscheinen bei Online-Jobbörsen. Besonders häufig wurden hier Berater, Projektmanager oder Marketing-Spezialisten gesucht. 57 Prozent der Angebote im Management- und Unternehmensführungssektor gab es im Netz. Und auch die meisten Praktikumsstellen (73 Prozent) finden sich hier.

Mit fast 14 Prozent liegen Firmenwebsites auf Platz drei im Ranking der meistgenutzten Plattformen. Besonders häufig werden hier Mitarbeiter im Bereich Wissenschaft und der Aus- und Weiterbildung gesucht. Businessnetzwerke wie LinkedIn und Xing sind derzeit nur für einige Berufsgruppen von Bedeutung: Vor allem Berater und IT-Leute – aber auch das fast nur in Großstädten. Und Stellenanzeigen in Zeitungen und Zeitschriften beziehen sich häufig auf freie Ausbildungsplätze. *dpa*



So mancher Beschäftigte bräuchte vier Arme, um alles gut bewältigen zu können.

Foto: Rassco Adobe Stock

## Anspruch und Anforderung

**Agilität.** Offene oder selbst organisierte Arbeitsformen überfordern, wenn nicht genug personelle Ressourcen da sind oder andere Aufgaben nicht gestrichen werden.

Felix Cüppers (Name geändert) arbeitet seit Kurzem nur noch 80 Prozent. „Reiner Selbstschutz“, sagt der Entwicklungsingenieur eines baden-württembergischen Automobilzulieferers. Zerrissen zwischen eigenem Anspruch und den Anforderungen seines Arbeitgebers zog der 39-Jährige die Reißleine. Als Experte soll er seit drei Jahren ein neues System einführen und standardisieren. Doch parallel ist er an jedem neuen Projekt beteiligt, das dieses System betrifft. In seiner eigenen Abteilung fungiert er deshalb lediglich als Feuerwehr, wenn es Probleme gibt. „Weil ich keine Chance habe, Grundlagen zu schaffen, ist das Sisyphusarbeit“, sagt er frustriert.

Zwar bekommt Cüppers neue Mitarbeiter, die ihn unterstützen sollen, doch erstens muss er sie einlernen und zweitens, wenn sie wie aktuell zwei Kollegen sein fachliches Niveau erreichen, werden auch sie von der höheren Führungsebene in Projekte eingebunden. Die Standardisierungs-Arbeit bleibt weiterhin liegen. Seinen Chef hält er für „nicht verkehrt“: Der versteht ihn gut, aber der ist selbst getrieben von Kosten- und Termindruck, den die nächsthöhere Hierarchieebene ausübt. „In der Sandwichposition möchte ich erst recht nicht stecken.“ Cüppers hat das Glück, dass der Betriebsrat des Technologiekonzerns Regelungen zur

Arbeitszeitreduzierung durchgesetzt hat. Der Arbeitgeber musste die Arbeitszeit reduzieren.

Die deutsche Wirtschaft, speziell die Industrie, steht seit Jahren in dem Spannungsfeld, einerseits effizient hohe Qualität durch Standardisierung liefern zu müssen und andererseits der dynamischeren und komplexeren Arbeitswelt und dem Innovationsdruck durch offenere oder selbst organisierte Arbeitsformen zu entsprechen.

### ORGANISATIONSSTRUKTUREN HALTEN OFT NICHT MIT

Die Studie „Zwischen Effizienz und Agilität“ des Mannheimer Personaldienstleisters Hays zeigt das deutlich: 86 Prozent der befragten Führungskräfte tun sich im Alltag schwer, jeweils die Priorität auf Projekt- oder Linienaufgaben zu setzen. Ohnehin setzen die Unternehmen eher auf die „alten Themen“: Es ist ihnen wichtiger, das Kerngeschäft weiterzuentwickeln (52 Prozent), als neue Geschäftsfelder anzugehen (26 Prozent). Sie optimieren lieber bestehende Abläufe (64 Prozent), statt die Selbstorganisation von Teams zu fördern (17 Prozent). Und sie setzen eher auf Effizienzsteigerung (62 Prozent) als auf den Ausbau von Agilität (48 Prozent).

Auch wenn niemand die Dynamik durch die Digitalisierung genau abschätzen kann, findet Hays-Sprecher Frank Schabel: „Die Organisationsstrukturen halten nicht mit dem rasanten Wandel mit.“ Selbst organisierte Arbeitsformen erleben zwar einen eher übertriebenen Hype, doch umgekehrt könnten Unternehmen nicht auf Zeit spielen und sich auf ihre Substanz verlassen. Wer wie etwa Nokia den Zug verpasse, kommt nicht mehr hinterher. Ähnlich wie bereits die Musikindustrie erleben aktuell Banken und Versicherungen eine digitale Disruption, weil sie die Dynamik unterschätzt haben. Auch die Medienlandschaft und die Personalwirtschaft werde man in zehn Jahren kaum wiedererkennen.

Die Studienteilnehmer nennen ein ganzes Bündel von Hindernissen, die den Weg zum schnelleren und selbst organisierten Arbeiten verstellen: Den Führungskräften fällt es schwer, ihren Führungsstil zu ändern (61 Prozent), das Kerngeschäft nimmt zu viel Zeit in Anspruch (60 Prozent), die Fachbereiche verharren im Inseldenken (59 Prozent) und bestehende Prozesse stehen geradezu im Widerspruch zu neuen Ansätzen (55 Prozent).

Change-Manager wie der Freiburger Martin Claßen warnen zunächst vor dem angeblichen Wundertool Agilität. „Es hat zwar einen gewissen Charme“, so der 57-jährige Berater, aber die Erfolgsquote sei selbst bei IT-Start-ups im Silicon Valley einstellig. Auch sei die Unternehmenswelt in Deutsch-

land nicht schwarz-weiß: Bereits seit den 90er Jahren sind Firmen in Bewegung, verschlankten Arbeitsstrukturen und werden durch Projektarbeit flexibler. Doch jetzt wächst eine jüngere, lautstarke Generation heran, die offensichtlich selbstbewusst mitwirken und fürs eigene Handeln verantwortlich sein will. Eigentlich kommen da Selbstorganisation und Agilität gerade recht.

### „NORMALE SPANNUNGEN“

Aber Claßen beobachtet auch, dass in der Realität viele Mitarbeiter überfordert sind, selbst zu entscheiden und neue Wege zu gehen. Nicht alle können und wollen das. Und selbst wenn alle mitziehen, müsse eine Unternehmenskultur entwickelt werden, auf die sich alle Mitarbeiter verpflichten. Sonst verlustieren sich die Agilen und sind ineffizient, weil keiner ihr Treiben und ihre Egoismen aufhält.

„Letztlich haben wir es mit ganz normalen Spannungen zu tun“, so Claßen. Wichtig sei, dass die Unternehmensführung Aufgaben priorisiert und ausmistet, was nicht wirklich wichtig ist. Oder die Chefs müssen in Personal investieren und die Ressourcen anpassen. Wer Mitarbeiter permanent an die Leistungsgrenze bringe, müsse sich über Burn-out nicht wundern, genauso wenig wie über Arbeitszeitreduzierung oder, dass Mitarbeiter selbst Prioritäten setzen und teilweise schludern. *Jens Gieseler*

## Höherwertige Tätigkeit

Es gibt nicht nur den Taxi fahrenden Soziologen, sondern auch den umgekehrten Fall: Rund elf Prozent der Erwerbstätigen mit dualer Berufsausbildung üben eine Tätigkeit aus, für die meist ein höherer Abschluss nötig ist. Das ergibt sich aus einem Bericht des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Diese Berufstätigen erzielen auch einen höheren Verdienst als mit ihrer Ausbildung üblich. Im Durchschnitt verdienen Männer, die höherwertige Tätigkeiten ausüben, 13 Prozent und Frauen acht Prozent mehr.

Einen solchen Aufstieg schaffen Männer häufiger als Frauen. Ein Grund dafür ist, dass Männer häufiger Berufe mit besseren Karrierechancen wählen. Besonders oft finden sich die Aufsteiger in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie im IT-Bereich und in den Naturwissenschaften. *dpa*

» BIBB-Report – <http://dpaq.de/LwDUy>

### » TERMINE

Am 18. März, 17 Uhr, findet im etz in Stuttgart der Meisterinformationsabend unter anderem zu **Elektromaschinenbau, Elektrotechnik, Informationstechnik** statt. [www.etz-stuttgart.de](http://www.etz-stuttgart.de); Tel.: 07 11 / 95 59 16 - 0

Ein Schnupperseminar Neurolinguistisches Programmieren „NLP Abend: **Kommunikation im Alltag**“ gibt es von Life Management am 12. März in Stuttgart. [www.vip-neurocoach.de](http://www.vip-neurocoach.de)

Beim Steinbeis-Transferzentrum Managementseminare & Mittelstandsberatung findet am 12. März in Stuttgart ein Business-Vortrag zum Thema „**Fachkräfte gewinnen mit Google Ads**“ statt. [www.fachkraefte-gewinnen.com](http://www.fachkraefte-gewinnen.com); Tel.: 0 71 95 / 9 08 00 80

Noch bis zum 10. März können sich Jugendliche aus Familien ohne akademischen Hintergrund um das gemeinnützige Förderprogramm **Studienkompass** bewerben. [www.studienkompass.de](http://www.studienkompass.de)

## Was bei drohender Arbeitslosigkeit zu tun ist

**Handeln.** Wer erfährt, dass er seinen Job verliert, kann einige Dinge in die Hand nehmen.

Diese Situation wünscht sich kein Arbeitnehmer: Die eigene Stelle wird abgebaut, man selbst plötzlich entlassen oder der befristete Vertrag nicht verlängert. Was nun? Wer schnell in einen neuen Job wechseln will, sollte bei der Personalabteilung um ein Zwischenzeugnis bitten, um sich bewerben zu können, rät Dagmar Nitschke, Karrierecoach aus Bremen.

Wer mehrere Jahre oder gar Jahrzehnte bei einem Arbeitgeber beschäftigt war, sollte die eigenen Bewerbungsunterlagen zusammenstellen und aktualisieren. Außerdem sei es der richtige Zeitpunkt, um ein persönliches Ziel zu formulieren – je nach Berufs- und Lebenssituation kann das ein Umstieg, ein Branchenwechsel oder eine Weiterbildung bedeuten.



Gang zur Agentur für Arbeit Foto: dpa-tmn

Bei der Suche nach einem neuen Job kann das eigene Netzwerk entscheidend sein. Nitschke empfiehlt, eine Liste mit allen Kontakten zusammenzustellen, die man über die Stellensuche informieren möchte.

Ob man im Falle einer Kündigung Anspruch auf eine Abfindung hat, hängt vom Einzelfall ab – und es wird meistens erst vor Gericht entschieden. „Gesetzlich besteht kein Anspruch auf eine Abfindung, das ist ein häufiges Missverständnis“, sagt Michael W. Felser, Rechtsanwalt mit Schwerpunkt Arbeitsrecht aus Brühl. „In Ausnahmefällen gibt es einen Anspruch auf Sozialpläne – zum Beispiel in großen Unternehmen mit Massenentlassungen – oder aufgrund von freiwilligen Vereinbarungen des Arbeitgebers.“ Je nach Branche kommt es vor, dass Mitarbeiter mit dem Zeitpunkt ihrer Kündigung freigestellt werden: Sie arbeiten nicht weiter, beziehen aber Gehalt, bis das Arbeitsverhältnis endet. Auch darauf besteht kein Anspruch.

Im Ausnahmefall kann es vorkommen, dass Mitarbeiter direkt nach Ausspruch der Kündigung das Büro verlassen müssen. Denn die Mitnahme von unternehmensinternen Daten oder Kundeninformationen, die im nächsten Job hilfreich sein könnten,

ist nicht erlaubt. Hier können sich Mitarbeiter sogar strafbar machen.

Wer nicht direkt in eine neue Stelle wechselt, kann Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. „Eine Voraussetzung dafür ist, dass man weniger als 15 Stunden pro Woche arbeitet, also beschäftigungslos ist“, erklärt Vanessa Thalhammer von der Agentur für Arbeit in Nürnberg. „Weiterhin muss man für die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen.“ Im Normalfall ist eine weitere Voraussetzung, dass man in den vergangenen zwei Jahren mindestens zwölf Monate in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt hat.

Arbeitslosengeld wird nicht automatisch gezahlt, sobald ein Vertrag ausläuft: Hierzu muss man selbst aktiv werden. „Spätestens am ersten Tag ohne Beschäftigung muss man sich persönlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitslos melden“, erklärt Thalhammer.

Damit gilt gleichzeitig das Arbeitslosengeld als beantragt. *Julia F. Allmann, dpa*