

Berufsporträt Manchmal aufreibend, immer spannend – Erzieherin Marina Schäffer erzählt von ihrem Job Seite 60
Online Karrieretipps, Interviews, Arbeitsrecht – alles rund um die Themen Job, Aufstieg, Berufsleben Abendblatt.de/karriere

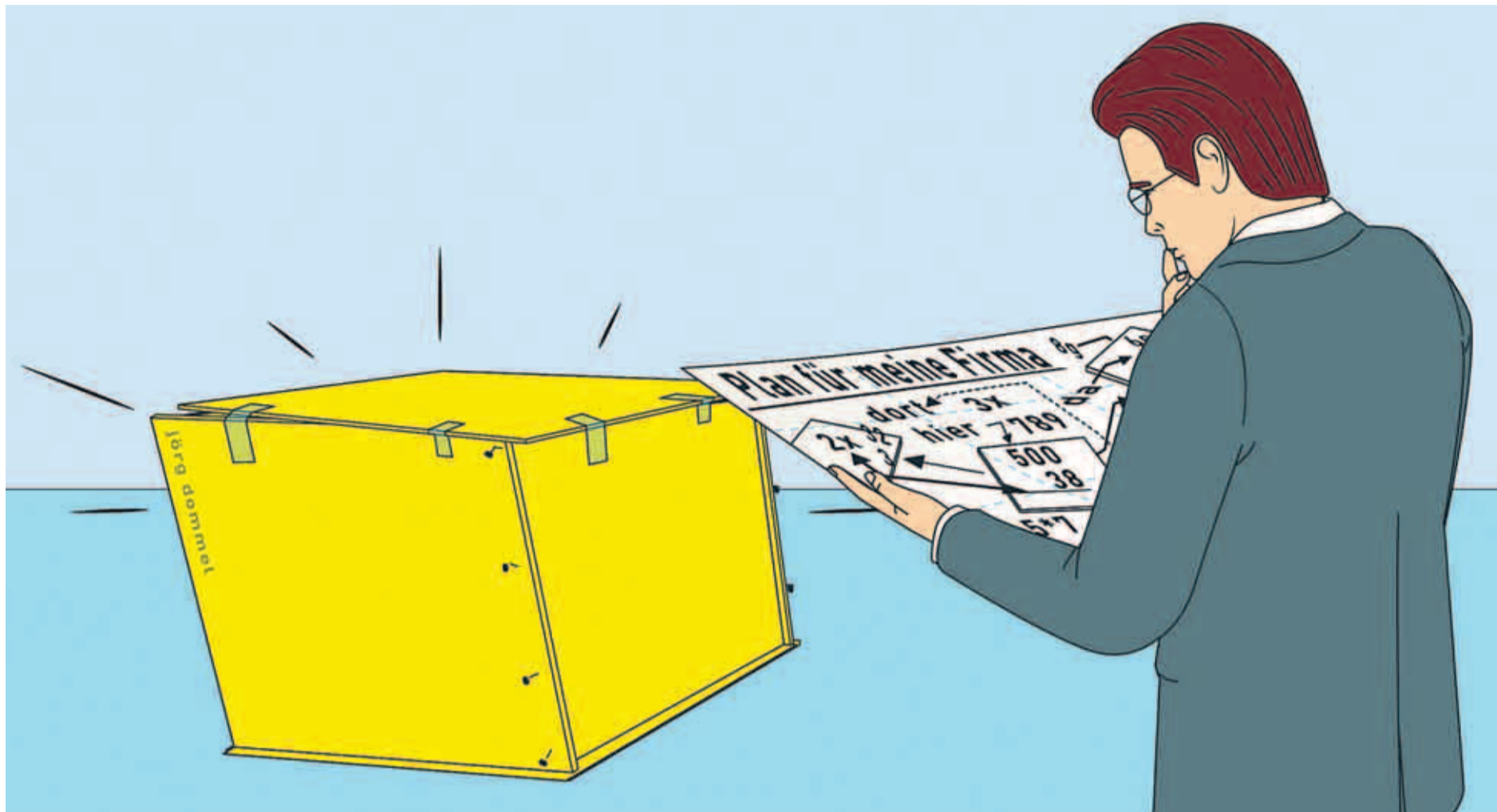
mastermap
Messe

Wann: 26.01.2012
Ort: Campus Center
10-12 Uhr

Noch auf der Suche nach dem passenden Master-Studiengang? Dann komm zur Messe!

www.mastermap.de/messe

Partner:
UNICUM BERUF



INFOVERANSTALTUNG:
26.01.2012, 15:30 UHR

INTERNATIONAL, SPRACH-UND PRAXISORIENTIERT STUDIEREN. JETZT BEWERBEN!

EBC HOCHSCHULE
Esplanade 6 · 20354 Hamburg
info@ebchochschule.de · www.ebchochschule.de

DEIKE UHTENWOLDT

Als Andreas Lutz vor acht Jahren sein Beratungsunternehmen gründete, bekam er einen Brief von der Arbeitsagentur, die damals noch Amt hieß. „Machen Sie sich keinen Kopf. Starten Sie durch. Wir greifen Ihnen finanziell unter die Arme“, diese Botschaft sei bei ihm hängen geblieben, sagt der Existenzgründer. „Rückendeckung von offizieller Seite – das war für mich toll.“ Und der entscheidende Anstoß, Selbstständigkeit zu wagen, sagt der Betreiber der Seite gruendungszuschuss.de.

Bislang hatten Arbeitslose, die eine Existenzgründung planten, wie Lutz einen Rechtsanspruch auf die Förderung – wenn sie diese bei der Arbeitsagentur mit einem Business-Plan und einer fachkundigen Stellungnahme, etwa von der Handelskammer, beantragten.

Im Dezember 2011 hat der Gesetzgeber aus dem Anspruch eine Ermessensleistung gemacht. Jetzt kann nicht mehr so gut wie jeder Antragsteller auf die Förderung bauen. „Das ist eine Ungleichbehandlung der Gründer, weil die Kriterien nicht klar sind“, sagt Lutz und prognostiziert den Rückgang geförderter Gründungen von deutschlandweit 140 000 im Jahr 2011 auf 90 000 in diesem Jahr.

In Hamburg waren es bislang etwa 20 Prozent aller Gründungen, die von der Arbeitsagentur gefördert wurden, sagt Bernd Reichardt von der Handelskammer. Der Leiter des Geschäftsberichts Starthilfe und Unternehmensförderung sieht einen Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkt und Selbstständigkeit: „Wenn es hinreichend Alternativen gibt, gibt es weniger Gründungen.“ Mit rund 20 000 Gewerbeanmeldungen war 2011 dennoch ein starkes Gründerjahr in Hamburg.

Doch Quantität sei nicht gleich Qualität, sagt Reichardt. Etwa die Hälfte der Kleingewerbetreibenden sind nach fünf Jahren wieder vom Markt verschwunden. Bei den im Handelsregister eingetragenen Kaufleuten

Nach dem Gründen durchstarten

Der **Businessplan** sollte individuell und praxisnah formuliert sein. Experten raten zu weniger Theorie

geben im selben Zeitraum 35 Prozent auf. Reichardts Tipp für Gründer: „Nie im eigenen Saft schwören.“ Sie sollten sich mit anderen Selbstständigen austauschen, sich von Experten beraten lassen und so früh wie möglich erste Kunden finden und Umsatz machen.

Nicht lange planen, sondern schnell ins Geschäft starten, sei ein Grundsatz, den ein neuer Typ von Gründern bereits

befolgt, sagt Karriereexpertin Svenja Hofert. Das seien nebenberufliche Gründer und Einzelkämpfer, die vor allem ihr „eigenes Ding machen“ wollten. Hofert nennt sie „Unabhängigkeitsgründer“ und schlachtet für sie heilige Kühe wie Unternehmerpersönlichkeit, Spezialisierung und Business Plan: „Es kommt darauf an, dass die Idee zum Gründer passt, dass er sie ausprobiert

und sich nicht schon in der allerersten Phase zu sehr spezialisiert“, sagt sie.

Den Business-Plan zu schreiben, bevor ein erster Auftrag in Sicht sei, hält Hofert inzwischen für den „größten Stolperstein einer Gründung“. Damit widerspricht sie Beratern wie Frederic Breiler vom Gründungszentrum garage Hamburg, der sagt: „Ein gut geschriebener Business-Plan ist der Erfolgsmotor einer Gründung: konkret formuliert, genau durchdacht, durchgerechnet, in der Ich-Form geschrieben.“

Der Gründer sollte also auf komplizierte theoretische Abhandlungen in seinem Geschäftsplan verzichten – auf diesem Nenner lassen sich auch Breilers und Hoferts Ansichten wieder vereinen. „Wenn man nur mit allgemeinen Marktzahlen und durchschnittlichen Stundensätzen hantiert, bleibt der Business-Plan ein Pseudobeleg dafür, dass man sich Gedanken gemacht hat“, sagt Hofert. Lieber durch Erfahrungen und Gespräche lernen, sich ausprobieren und vernetzen, empfiehlt die Beraterin. Wer sich über Empfehlungen, Vorträge oder Social Media bekannt mache, könne auch ohne die oft unbeliebte „Akquise“ eine Existenz gründen. André Berk Müller, Gründer der Designagentur „Brandfördernd“ kennt das

Problem: „Akquise ist ein schwieriges Thema.“ Dass er es anpacken muss, ist klar, denn der Webdesigner will in den nächsten Jahren fünf bis sechs Mitarbeiter einstellen. Berk Müller war jahrelang nebenberuflich selbstständig. Aus Freundschaftsdiensten entwickelte sich eine Empfehlungsmaschinerie.

Als er arbeitslos wurde, lag es für ihn nahe, zu gründen. Der ehemalige Teamleiter ist Verhandlungen gewohnt: „Bei meinem Stundensatz bin ich ultra-konsequent“, sagt er. Im Unterschied zu vielen Gründern, die sich zu schnell über den Tisch ziehen ließen, wie Frederic Breiler vom Gründungszentrum garage beobachtet, „Vertrieb und kaufmännisches Wissen sind die großen Themen für alle Gründer.“ Dazu gehöre auch ein Grundkurs Buchhaltung: „Das Grundwissen braucht man, damit man sich auch mit dem Steuerberater unterhalten kann.“

Noch macht Berk Müller seine Steuererklärung allein. Aber vielleicht kann er sich den Steuerberater bald leisten: Rechtzeitig vor der Gesetzesänderung hat er noch den Gründungszuschuss beantragt. Wie für Andreas Lutz war der Zuschuss auch für ihn ein Anstoß, zu gründen. Diese Motivation wird vielen künftig fehlen.

Fünf Tipps fürs gesunde Gründen

Bringen Sie Klarheit in Ihr Vorhaben. Hinterfragen Sie Ihre Motivation: Warum und wofür wollen Sie gründen? Prüfen Sie Ihre fachlichen Voraussetzungen: Was können Sie? Was müssen Sie noch lernen? Checken Sie die Gründungsbedingungen: Welche Unterstützer und Kontakte haben Sie? Welche Förderungen gibt es? Was fehlt noch für den Start?

Können Sie Ihre Geschäftsidee glaubhaft vertreten? Lernen Sie, Ihre Dienstleistung so zu präsentieren, dass jeder sie in der Kürze einer Aufzugaht verstehen würde.

Stellen Sie Zeitpläne auf und halten Sie sie ein: Wer sich wochenlang mit dem eigenen Logo oder Unternehmensauftritt aufhält, setzt die falschen Prioritäten.

Sammeln Sie schnell Praxiserfahrung, machen Sie sich über Netzwerke bekannt, testen Sie, welche Dienstleistung gut ankommt.

Eignen Sie sich Buchhaltungswissen an, mit dem Sie unter anderem errechnen, was Sie einnehmen müssen, um kostendeckend zu arbeiten. Dann finden Sie auch den richtigen Preis für Ihr Angebot. (uht)

BUCH DER WOCHE

Werkbuch Mobbing

ANDRES MATZ

Inhalt: ●●●●● Das Thema Mobbing wird in Deutschland seit ziemlich genau 20 Jahren diskutiert. Seit 1996 steht der Begriff bereits im Duden und gehört damit offiziell zum deutschen Wortschatz. Der Sammelband „Werkbuch Mobbing“ zieht Bilanz. Mit 26 Beiträgen von 30 Autoren beleuchtet er das Thema aus verschiedenen Perspektiven und schildert erfolgreiche Initiativen und Lösungsansätze aus der Praxis.

Das statistische Zahlenmaterial der zentralen MobbingLine NRW liefert eine empirische Grundlage. Die ehemalige Justizministerin Herta Däubler-Gmelin erläutert, warum es in Deutschland anders als in anderen europäischen Ländern kein Anti-Mobbing-Gesetz gibt. Starke praktische Bezüge gewinnt das Buch durch die konkrete Darstellung verschiedener Projekte aus Wirtschaft und Verwaltung. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Frage, wie Juristen und Therapeuten Mobbingopfer professionell unterstützen können. Abschließend richtet das Buch den Blick über die Grenzen Deutschlands und berichtet vom Umgang mit dem Thema in Österreich, Schweden, Japan.

Präsentation: ●●●●● Die wirklich große Anzahl von 30 Autoren für ein 300-Seiten-Buch unter einen redaktionellen Hut zu bringen ist

den Herausgebern ausgesprochen gut gelungen. Alle Beiträge sind ordentlich lektoriert und strukturiert. Der Titel „Werkbuch“ trifft zu. Neben einer aktuellen Bestandsaufnahme enthält es sehr praktisch orientierte Handlungsanleitungen für Personal- und Betriebsräte und alle, die sich mit Mobbing-Prävention und -Bekämpfung befassen.

Praxiswert: ●●●●● Mobbing ist ein ernst zu nehmendes Problem. Denn wenn gemobbt wird, gibt es nur Verlierer. Neben dem menschlichen Leid entsteht aus ungelösten Konflikten auch ein erheblicher wirtschaftlicher Schaden. Führungskräfte spielen in etwa 70 Prozent der dokumentierten Mobbing-Fälle eine Rolle. Andererseits verbessern die Manager, die eine einschlägige Sensibilisierung und Schulung durchlaufen haben, fast ausnahmslos ihre Führungsperformance.



„Werkbuch Mobbing. Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz“ von Martin Wolmerath und Axel Esser. Bund-Verlag, 310 Seiten, 29,90 Euro

Fehlerfrei, lückenlos, wahr

Top im Job Bewerbungsexpertin Alexandra Reiter beschreibt, wie ein guter Lebenslauf aussieht

ANDREA PAWLIK

„Die meisten Bewerber denken, es gibt ganz klare Vorschriften für die Gestaltung eines Lebenslaufs“, sagt Alexandra Reiter, Coach und Bewerbungsberaterin in Hamburg. „Und sie glauben, sobald man eine Kleinigkeit falsch macht, ist man aus dem Rennen.“ Falsch gedacht.

„Natürlich gibt es Richtlinien“, sagt die Expertin. „Vor allem muss ein Lebenslauf fehlerfrei, lückenlos und wahr sein.“ Doch daneben gebe es eine Menge Gestaltungsspielraum. „Grafisch darf man alles, es muss nur gut und übersichtlich aussehen.“ Die Mappe sei die erste Arbeitsprobe, die das Unternehmen vom Bewerber sieht, sagt Reiter. „Daraus schließt man auf die Arbeitsweise des Kandidaten.“

Überschrieben wird der CV („Curriculum Vitae“) mit einem Titel. „Da kann ‚Lebenslauf‘ stehen oder ‚Beruflicher Werdegang‘“, sagt die Bewerbungsberaterin. Es folgen persönliche Daten: Name, Adresse, Geburtsort und -datum, Telefon, seriöse Mailadresse, Familienstand. „Frauen mit Kindern empfehle ich, deren Alter mit anzugeben und auch, dass für Betreuung gesorgt ist“, sagt Alexandra Reiter. Die Nationalität werde heute nicht mehr aufgeführt – nur wenn der Geburtsort ansonsten Fragen aufwirft. „Auch Angaben zu Eltern, Geschwistern, der Konfession werden nicht mehr gemacht.“



Alexandra Reiter ist Coach und Bewerbungsberaterin in Hamburg

Ein Foto muss gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zwar nicht mehr eingefügt werden, wird aber in der Regel immer noch erwartet: Gedruckt oder angeheftet, beides ist o. k., Hauptsache, es ist professionell gemacht und vermittelt einen freundlichen und seriösen Eindruck.

Alle Arbeitgeber müssen genannt, nur die wichtigsten erläutert werden

Inhaltlich geht es dann an die Berufserfahrung: „Die jüngste Beschäftigung steht oben“, sagt Reiter. „Den Arbeitgeber interessiert am meisten, was der Bewerber zuletzt gemacht hat.“ Die Zeiträume, Monat und Jahr, listet man meist links auf – wobei das eher Gewohnheit als Dogma ist. Jeder Arbeitgeber muss genannt werden, doch nur die wichtigsten Stationen mit Stichpunkten erläutert. „Auch aus Platzgründen“, sagt Reiter. „Ein Lebenslauf sollte nicht länger als zwei, bei sehr viel Erfahrung drei Seiten sein.“ Zur Auswahl der „wichtigsten Stationen“ sagt Reiter: „Überlegen Sie: Was will der Personal-

denn von Ihnen wissen? Womit können Sie sich interessant machen?“

Der Berufserfahrung folgen die Angaben zu Studium oder Ausbildung. Auch hier gilt: Das Neueste zuerst. „An dieser Stelle reicht es, die Jahreszahlen anzugeben“, sagt Reiter. Schulnamen seien uninteressant. „Geben Sie neben den Jahreszahlen zum Beispiel nur ‚Grundschule bis Gymnasium, mit dem Abschluss Abitur an‘“, erklärt sie.

Im nächsten Abschnitt werden Weiterbildungen („nur die aktuellen und für die Stelle relevanten“) angeführt. Dann schließen sich „Sonstige Kenntnisse“ mit Angaben zu Sprach- und EDV-Kenntnissen, Führerschein, wenn relevant, und ggf. Ehrenämter an.

Hobbys und Interessen wiederum seien eine „Kann-Angabe“ – wenn auch eine sehr empfehlenswerte. Mitunter könne man damit die Motivation für die Stelle und eigene Stärken unterstreichen („Mannschaftskapitän“). Als riskant geltende Hobbys wie Fallschirmspringen könnten Personalierer aber abschrecken. Da schreibt man besser allgemein von seinem Interesse für Sport.

Der Lebenslauf schließt mit den „Eigenen Stärken“. Aussern sollte der Teil nicht, sagt Alexandra Reiter. „Nennen Sie höchstens vier Stärken – aber die beschreiben Sie mit Beispielen, statt nur Schlagworte wie teamfähig und kreativ aufzulisten.“ Und dann nicht vergessen: Ein CV muss mit Ort, Datum und Unterschrift versehen werden.

ANZEIGE



Regeln brechen, Gutes tun

EIN KOMMENTAR VON JON CHRISTOPH BERNDT

Wer im Berufsleben nicht so richtig weiß, wo es langgeht, kann das ganz einfach herausfinden: All das, was die Welt wirklich braucht, gibt Orientierung – für andere genauso wie für einen selbst.

Zu dem, was die Welt wirklich braucht, gehört zusehends auch die Fürsorge für Benachteiligte, Ausgegrenzte und Vergessene. Von denen gibt es immer mehr, als man denken mag. Sich für sie zu engagieren, braucht oft einen Bruch mit gewohnten, bequemen Regeln.

Die Augsburgerin Sina Trinkwalder ist so eine Regelbrecherin. Aus tiefer Überzeugung: Sie macht in ökologisch korrekter Mode, in Deutschland auch noch, lässt sogar hier produzieren – da müsste die doch pleite sein, bevor der Businessplan überhaupt dem Gründungs-Coach vorliegt.

Ist sie aber nicht, stattdessen gab es den Sonderpreis „Social Entrepreneur der Nachhaltigkeit 2011“ vom Rat für Nachhaltige Entwicklung. Und profitabel arbeitet sie auch noch. Dafür sorgen inzwischen zwölf Mitarbeiter, die auf dem Arbeitsmarkt eigentlich gar keine Chance mehr hätten. Vor der Gründung ihrer Öko-Manufaktur beriet Trinkwalder Unternehmen beim Schlankewerden, aber dann wollte sie „Mitarbeiter nicht länger rausstrukturieren, wie das zynisch genannt wird. Ich wollte sie restrukturieren.“

Das gelingt ihr vorbildhaft: Die Kollegen regeln fast alles selbst. Jeder fertigt ganze Kleidungsstücke und nicht bloß Teile. Und die Gehälter liegen über dem Branchenschnitt. Dass das geht, weiß Sina Trinkwalder nur, weil sie es ausprobiert hat: „Jeder Pionier muss eben den Weg freimachen.“

Es hat Sinn, um die Ecke zu denken, und es einmal ganz anders zu machen als alle anderen. Mehr auf den eigenen Bauch zu hören, als nur auf die Bedenkenträger. Dann kann es schnell passieren, dass Zufriedenheit gestiftet wird, Mehrwert geschaffen und Perspektive gegeben. Und das schöne Nebenprodukt ist dann, dass man plötzlich selbst auch ganz genau weiß, wo es im Beruf langgeht.

Jon Christoph Berndt ist Markenexperte, Management-Trainer und Keynote-Speaker. Im Internet unter www.human-branding.de

WER VERDIENT WIE VIEL? PR/Kommunikation

Jahresbrutto, ohne Personalverantwortung				
Gesamt	Unteres Quartil*	Median**	Oberes Quartil	
	36244	44300	55065	
€	Frauen 34603	42379	51176	
	Männer 40035	48615	62207	
Nach Alter				
25 Jahre	27136	31971	38271	
35 Jahre	39351	48111	56843	
45 Jahre	45900	55120	68995	
Nach Unternehmensgröße				
Bis 100 Mitarbeiter	30787	37299	45911	
101 – 1000	38541	46011	55835	
> 1000	44800	54593	67898	

* Quartil = Ober- oder unterhalb dieses Wertes verdienen nur noch 25 % besser oder schlechter.
 ** Median = 50 % verdienen mehr, 50 % weniger
 PERSONALMARKT