

## ARBEITSPLATZWECHSEL

## Jobhopping kommt selten gut an

Ständig von einem Arbeitgeber zum nächsten? Davon raten Experten ab. Im Beruf ist eher Beständigkeit erwünscht.

VON ELENA ZELLE

Ein Leben lang in ein und demselben Unternehmen? Das ist heutzutage nicht mehr üblich. Ein Jahr hier, ein paar Monate dort und ein knappes Jahr wieder woanders – so sollte der Lebenslauf aber möglichst nicht aussehen. Was manch ein Arbeitnehmer als vielseitige Erfahrung verkaufen will, ist in Personalabteilungen nämlich nicht gerne gesehen.

Nicht immer kann der Arbeitnehmer etwas für eine lange Liste an Arbeitgebern im Lebenslauf. „Die Arbeitswelt hat sich drastisch geändert“, sagt Karrierecoach Ute Bölke. „Befristete Verträge, freie Mitarbeit, Praktika, Zeitarbeit – all das spiegelt sich in den Lebensläufen wider.“ Für wen es aus solchen Gründen unfreiwillig von einem Arbeitgeber zum nächsten geht, der sollte das unbedingt in seinem Lebenslauf unter dem Punkt „Wechselmotivation“ erläutern, rät Bölke.

Denn betreibt ein Bewerber von sich aus das, was Experten auch Jobhopping nennen, ist der erste Eindruck oft eher mäßig. „Wer innerhalb der beruflichen Biografie häufig wechselt, ruft beim Personal die Interpretation hervor, dass es ihm an Beharrlichkeit oder Loyalität mangelt oder ein Mangel an Leistung oder Teamfähigkeit dahintersteckt“, erklärt Psychologe und Coach Hans-Georg Willmann.

**Berufseinsteiger: Spätestens der dritte Job sollte sitzen.** Wie viele Jobwechsel dieses Misstrauen wecken, lässt sich pauschal nicht sagen. „Zwei Wechsel in 20 Jahren sind natürlich nicht häufig. Zwei in zwei Jahren schon“, sagt Autor und Be-



Stehen viele Arbeitgeber im Lebenslauf, muss der Bewerber sich im Vorstellungsgespräch erklären.

FOTO: KLAUS-DIETMAR GABBERT/DPA-TMN

rater Jochen Mai. Im Schnitt sei es üblich, sich alle fünf bis sieben Jahre beruflich zu verändern. Gerade unter Berufseinsteigern sei es aber normal und legitim, häufiger zu wechseln. „Da sucht man sich selbst, seinen Beruf und seine Berufung und natürlich den passenden Arbeitgeber“, sagt Mai, der das Portal Karrieribibel betreibt.

Aber selbst am Anfang sollte die Liste an Arbeitgebern nicht zu lang werden. „Natürlich gibt es Ausnahmen, aber der dritte Job sollte sitzen“, sagt Karrierecoach Ute Bölke. Sitzen bedeutet in diesem Fall, dass man mindestens drei Jahre bleibt. So sieht es auch Hans-

Georg Willmann: Im ersten Jahr kommt man an, lernt Prozesse und Leute im Unternehmen kennen. Im zweiten Jahr nimmt man einen festen Platz ein. „Im dritten Jahr kann man zeigen: Jetzt bin ich drin, jetzt kommen die Erfolge.“

Was aber, wenn ein Arbeitnehmer schon häufiger gewechselt hat und der aktuelle Job wieder nichts ist? „Man sollte sich die Frage stellen: Inwieweit ist die Gesundheit in Mitleidenschaft gezogen?“, rät Willmann. „Das Leben geht vor Arbeit.“ Bringe der Job keine gesundheitlichen Probleme mit sich, solle man versuchen ihn noch weiterzumachen.

„Man sollte die aktuelle Arbeitsstelle, auch wenn es weit weg von gut ist, als Sprungbrett nutzen, um sich weiter zu bewerben.“ Das sei besser, als sich aus der Arbeitslosigkeit heraus zu bewerben.

**Im Vorstellungsgespräch nicht in Ausreden flüchten.** Wer im Bewerbungsgespräch auf seine lange Liste an Arbeitgebern angesprochen wird, dem rät Mai zur Ehrlichkeit. „Die Personalabteilungen haben ohnehin so gut wie jede Erklärung schon gehört.“ Bei wem die häufigen Wechsel zum Beispiel an einem Mangel an Durchsetzungsvermögen gelegen haben, „der

kann das im Gespräch durchaus so zugeben: Ich war früher nicht so durchsetzungsstark, das ist aber heute anders, weil ich durch die mehrfachen Jobwechsel viel dazugelernt habe“, gibt Mai ein Beispiel.

„De facto muss man an sich selbst arbeiten und nicht versuchen, sich im Bewerbungsgespräch trotzdem möglichst gut zu verkaufen“, betont Mai. Denn wer ständig den Job wechselt, weil ihm etwas nicht passt, der habe wahrscheinlich ein Problem, das ihn sein ganzes Berufsleben lang begleiten und behindern werde. Außerdem fallen häufige Wechsel am Ende sowieso auf den Arbeit-

nehmer zurück. „Es ist immer auch der eigene Fehler“, meint Mai.

Er rät zu Ursachenforschung: Wer sich etwa immer wieder von den Kollegen ausgegrenzt fühlt, sollte möglichst genau analysieren, warum er aneckt. „Wenn ich merke, dass etwas gerade nicht gut ankommt: unbedingt ansprechen und nachfragen – vielleicht bekommt man eine ehrliche Antwort.“ Dann könne man die Missverständnisse sofort ausräumen und für die Zukunft lernen, erklärt Jochen Mai. „Bei manchen ist es zum Beispiel die Wortwahl oder der Gesichtsausdruck.“

## Ab 2020: Mehr Geld beim Stipendium

(tmn) Für Absolventen einer dualen Ausbildung lohnt es sich künftig mehr denn je, sich für das sogenannte Weiterbildungsstipendium zu bewerben. Die maximale individuelle Förderhöhe steigt nach Angaben der Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (SBB) von 7200 Euro auf 8100 Euro. Die Änderung gilt seit Jahresbeginn 2020. Außerdem werde die Förderung von Weiterbildungen im Ausland erleichtert. Sie steht auch Absolventen bestimmter Gesundheitsfachberufe offen. Wer in das Programm des Bildungsministeriums aufgenommen wird, kann sich mit dem Geld aus dem Fördertopf nach Abschluss seiner Ausbildung in seinem Fachgebiet weiterqualifizieren. Wer sich für das Stipendium interessiert, muss eine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Zudem brauchen Bewerber einen Beleg für besondere Leistungen in der Ausbildung oder in der Berufspraxis, wie Andreas van Nahl von der SBB erklärt. „Dafür gibt es mehrere Möglichkeiten, etwa ein Gesamtergebnis in der Ausbildungsprüfung von besser als „gut“ oder eine Platzierung unter den ersten drei bei einem beruflichen Leistungswettbewerb auf Landes- oder Bundesebene.“ Grundsätzlich dürfen die Bewerber nach Informationen des Bundesbildungsministeriums (BMBF) nicht älter als 24 Jahre sein.

## Beruf &amp; Karriere

Verlag, Rheinische Post Verlagsgesellschaft mbH, Zulpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf, Geschäftsführer: Johannes Werle, Patrick Ludwig, Hans-Peter Bork, Matthias Körner, Druck: Rheinisch-Bergische Druckerei GmbH, Zulpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf, Anzeigen-Verkaufsleiter: Benjamin Müller-Driemer, Rheinische Post Medien GmbH, Tel. 0211 505-2892, E-Mail: stellenmarkt@rheinische-post.de, Redaktion: Rheinland Presse Service GmbH, Monschauer Straße 1, 40549 Düsseldorf, José Macias (verantwortlich), Jörg Mehl, Tel. 0211 528018-0, redaktion@rheinland-presse.de

## RECHT &amp; ARBEIT

(tmn) In einigen Branchen ist es die Regel, dass Beschäftigte im **Arbeitszeugnis** Ehrlichkeit bescheinigt bekommen. Dieser Hinweis darf nicht einfach weggelassen, wenn der Arbeitgeber nur den Verdacht hat, ein Mitarbeiter sei nicht ehrlich gewesen. Das zeigt ein Urteil (Az.: 11 Sa 795/18) des Landesarbeitsgerichts Hamm, auf das die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltsvereins hinweist. In einem Zeugnis dürfen nur Fakten stehen. Ein bloßer Verdacht auf unredliches Verhalten ist allerdings kein Grund, den Hinweis auf ehrliches Verhalten im Arbeitszeugnis zu unterlassen.

(tmn) Verlangt ein Arbeitnehmer von seinem **Arbeitgeber** ein Zeugnis, kann sich der Prozess mitunter in die Länge ziehen. Manchmal macht der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter dann den Vorschlag, die Zeilen für das Dokument selbst zu formulieren. Kann der Arbeitgeber das verlangen? „Natürlich nicht“, sagt Johannes Schipp, Fachanwalt für Arbeitsrecht. „Das Zeugnis hat der Arbeitgeber zu schreiben, und da kommt er auch nicht raus.“ Häufig komme es aber vor, dass der Arbeitnehmer einen Entwurf schreiben darf. Grundsätzlich muss ein Arbeitnehmer der Aufforderung, das Zeugnis selbst zu schrei-

ben, aber nicht nachkommen. Manchmal kann das Angebot aber sogar positiv für die Arbeitnehmerseite sein. Nämlich dann, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor Gericht über Zeugnisformulierungen streiten.

(tmn) Die Stunden für die Woche sind abgearbeitet und das Wochenende steht vor der Tür – doch dann bittet die Chefin wegen einer Notsituation um **Überstunden**. Müssen Arbeitnehmer dem nachkommen? Ob man Überstunden machen muss oder nicht, hängt vom Arbeitsvertrag ab. „Wenn das im Arbeitsvertrag nicht geregelt ist, muss der Arbeitnehmer das nicht tun – außer in Notfällen“, sagt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht aus. Wie oft eine solche Ausnahmesituation vorkommen kann, ist zwar nicht festgelegt, aber sie sollte „wirklich nur in ganz dramatischen Fällen“ vorliegen. Etwa wenn an einem Freitagabend alle Kühlautomaten im Einzelhandel ausfallen oder der Betrieb brennt. In den meisten Verträgen ist eine gewisse Zahl an Überstunden aber ohnehin festgeschrieben. Auch ohne Notfall müssen Beschäftigte dann länger arbeiten. Dabei gibt es aber Einschränkungen: „Arbeitszeitrechtlich darf man pro Woche nur 48 Stunden arbeiten“, sagt Oberthür.

## Von Azubimarketing bis zu Hackerangriffen

Der Ausbilderkreis Düsseldorf hat sein Programm für 2020 vorgestellt.

VON MARTIN GEHR

Aktuellen Studien zufolge fehlt in Deutschland in über 400 Berufen qualifiziertes Personal. „Fachkräftemangel“ ist zwar nicht das Wort des Jahres, in Unternehmen dennoch stets präsent. Zurückgehende Schülerzahlen, der Wettbewerb verschiedener Marktteilnehmer um Arbeitskräfte, teilweise auch schwierige Arbeitszeitmodelle und Strukturen zwingen Arbeitgeber dazu, „sich bei den Interessenten bewerben zu müssen – und nicht nur umgekehrt“, sagt Wolfram Brecht, Vorsitzender des Ausbilderkreises Düsseldorf. Um diese Herausforderungen zu meistern, widmet sich das Jahreshilfsprogramm 2020 des Ausbilderkreises vor allem dem erfolgreichen Recruiting – der Beschaffung, Einstellung und Bindung von Mitarbeitern.

Gleich die erste Veranstaltung am 15. Januar befasst sich mit Azubimarketing, da es in Zeiten digitaler Aufmerksamkeit schwer falle, zielgruppengerechte Stellenausschreibungen zu platzieren. „Wie informieren sich diejenigen, die heute vor der Ausbildung stehen? Mit welchen Mitteln sprechen wir wen an? Welche Kanäle muss man nutzen, um an heutige Bewerber zu kom-



Wolfram Brecht, Düsseldorf Ausbilderkreis FOTO: DAEV

men?“ Mit diesen Fragen befasst sich Referent Alexander Hohaus von der Deutschen Apotheker- und Ärztebank und präsentiert Lösungen von Sozialen Netzwerken wie Instagram über Messen bis zur Plakatwerbung in der S-Bahn.

Dazu gehört auch das sogenannte „Employer Branding“, das ein Impulsworkshop am 17. März erklärt und der Frage nachgeht: „Wie kann ich mein Unternehmen so in der Öffentlichkeit darstellen, dass sich Interessenten gern bei mir bewerben?“ Ergänzt wird dies durch Themen wie „Storytelling mit Social Media“ (18. Juni) und „Webbasiertes Video-Interview“ (17. September).

Ziel des Ausbilderkreises ist es, Netzwerke zu bilden, die

der Firmenlandschaft helfen – insbesondere dem Mittelstand: „Ausbildung war lange Zeit in Unternehmen nicht oberste Priorität. Das hat sich gewandelt“, weiß Brecht. Das Programm soll dabei „einerseits die operativen Abläufe in der betrieblichen Ausbildung, aber auch psychologische Aspekte berücksichtigen“, darunter typische Konflikte sowie berufliches Gesundheitsmanagement. Brecht betont, dass es sich bei den Veranstaltungen nicht um Frontalvorträge handle, sondern um Workshops mit der Möglichkeit zur Diskussion: „Welche Erfahrungen hat der Dozent und wie stimmen sie mit dem Erfahrungen der Teilnehmer überein?“

Während fast alle Veranstaltungen an unterschiedlichen Orten in Düsseldorf und Umgebung stattfinden, macht ein für den Ausbilderkreis neues Format am 19. August eine Ausnahme: Dann bietet der Ausbilderkreis ein Online-Seminar zu interkultureller Kommunikation an. Geleitet wird es von Rhonda L. Bowen. Über die Online-Plattform „Zoom Room“ wird die Kommunikationstrainerin aus Nettetal die Teilnehmer in die „neun Aspekte erfolgreicher Kommunikation zwischen Kulturen“

einbringen. Dies sei nicht nur bereichernd, sondern auch notwendig, „schließlich sprechen wir heute mit Geschäftspartnern, die überall auf der Welt arbeiten“, sagt auch Wolfram Brecht.

Insgesamt elf Veranstaltungen weist das Programm für 2020 auf, den Abschluss bildet ein IT-Thementag am 10. November. Experten aus der IT-Branche erklären in Form einer interaktiven Wissenstour aktuelle Ausbildungsthemen

der IT – insbesondere zur digitalen Sicherheit. Simuliert werden dabei auch Hackerangriffe, da vielen Unternehmen immer noch nicht bewusst sei, „welche Gefahren im Netz existieren“.

Geplant ist zudem ein Runder Tisch, der zwei- bis dreimal im Jahr stattfinden soll: „Dort können Ausbilder und Ausbildungsleiter ihre Probleme und Konflikte thematisieren und gemeinsam Lösungen entwerfen.“

## INFO

## Ausbilderkreis Düsseldorf

Der Ausbilderkreis Düsseldorf e.V. wurde 1969 gegründet und hat derzeit 120 Arbeitgeber als Mitglieder. Darunter sind Konzerne ebenso wie Einzelhändler, Berufskollegs, Hochschulen sowie Institutionen wie die Unternehmerschaft Düsseldorf, die IHK und die Kreishandwerkerschaft. Der Verein hat sich zum Ziel gesetzt, die betriebliche Aus- und Weiterbildung und die Personalentwicklung in NRW zu fördern.

Der Jahresbeitrag für eine Privatmitgliedschaft oder einfa-

che Firmenmitgliedschaft beträgt 120 Euro. Dafür dürfen Mitglieder an fast allen Veranstaltungen kostenfrei teilnehmen. Eine erweiterte Firmenmitgliedschaft für eine unbegrenzte Anzahl an Mitarbeitern kostet pro Jahr 240 Euro. Nicht-Mitglieder haben die Möglichkeit, kostenfrei eine Einzelveranstaltung zu besuchen.

Das Jahresprogramm ist in einer Broschüre erhältlich sowie im Internet abrufbar: [www.ausbilderkreis-duesseldorf.de](http://www.ausbilderkreis-duesseldorf.de)