

Arbeitsmarkt

Titel zählen nicht mehr

In der Elektronikbranche werden Hierarchien abgebaut. Gesucht sind seitdem nicht mehr Titel, sondern operative Erfolge. Wie man sich angesichts der neuen Einstellungskriterien nun im Lebenslauf darstellen sollte, erklärt Michael Köhler, Personalberater bei Schuh-Eder Consulting.

In den vergangenen Boomjahren hat Michael Köhler so manchen Kandidaten vermittelt, nicht selten in lukrative Managementpositionen. Doch nun ist auch in der Elektronikindustrie Wirtschaftskrise – und speziell die kapitalintensiven Firmen sind massiv unter Kostendruck gekommen.

Hintergrund: In den Boomjahren zwischen 2003 und 2008 sei im großen Stil eingestellt und befördert worden, teilweise wurde auch zu teuer »eingekauft« und unnötig befördert – des Fachkräftemangels wegen. »Viele Firmen bleibt jetzt als einzige Möglichkeit zur sofortigen Kosteneinsparungen nur der kontrollierte Personalabbau«, so Köhler. Um Kosten zu sparen und nicht den Verlust der immer noch dringend benötigten Fachkräfte zu riskieren, werden mittlere und höhere Managementstrukturen abgebaut. Die Betroffenen finden sich auf dem Arbeitsmarkt wieder, zusammen mit anderen, die durch die verschie-

densten, teils spektakulären Insolvenzen in großer Zahl freigesetzt wurden.

Viele dieser Menschen, die jahrelang in einer vermeintlich sicheren und gut bezahlten Position tätig waren, klopfen nun bei Beratern wie Köhler an oder lassen sich vom Outplacement-Berater »frisch« machen. Und alle sind damit konfrontiert, einen aussagekräftigen Lebenslauf schreiben zu müssen. Der ist wichtig, denn es stehen nur beschränkt offene Stellen zur Verfügung, die Konkurrenz ist groß, vor allem in höheren Positionen. »Viele Firmen gehen nach der dringend erforderlichen Bereinigung zwar nun wieder dazu über, kontrolliert aufzubauen. Dies aber nur sehr gezielt und mit sehr flachen Hierarchien«, weiß Köhler. »Es werden kompromisslos nur Kandidaten akzeptiert, die das Anforderungsprofil zu 100 Prozent treffen. Auch auf die Gefahr hin, dass die Suche sehr lange dauert.

Lieber bleibt die Position unbesetzt, als dass zweite Wahl oder Quereinsteiger akzeptiert werden.« Stellen im mittleren Management werden kaum noch besetzt, hier ist der Druck am größten. »Diese Strukturveränderungen werden meiner Einschätzung nach auch so bleiben«, glaubt Köhler.

Wie sieht also der perfekte Lebenslauf vor dem Hintergrund einer Masse an Bewerbungen aus? Teilweise landen auf eine ausgeschriebene Stelle so viele Mappen im Posteingang, dass die Personalabteilungen mit der Bearbei-

tung völlig überfordert sind. Auch Schuh-Eder Consulting bekommt unzählige Bewerbungen, auf ausgeschriebene oder nicht ausgeschriebene Positionen. Köhler: »Die meisten dieser aufwändig verfassten Lebensläufe, die ich täglich bekomme, unterscheiden sich – etwas überspitzt gesagt – nur durch das Photo der beschriebenen Person.« Fehler Nummer 1: Es wird immer der »Alleskönner« beschrieben. »Nach dem Lesen fragt man sich allen Ernstes, was derjenige oder diejenige eigentlich nicht kann. Konkretes aber fehlt!« kritisiert Köhler. Besser wäre es, darzustellen, was man besonders gut könne, welche Erfolge damit erzielt wurden. Auf welches konkrete Fachwissen man bauen könne. Köhler: »Wenn jemand im Vertrieb war und sich auf eine Vertriebsposition bewirbt, muss in seinen Lebenslauf stehen, welche Kunden er betreut hat und welche Umsatzsteigerungen er erreicht hat.«

In manchen Lebensläufen, weiß der Berater, werde mit Titeln nur so um sich geworfen. »Das hat aber auf dem Bewerbungsmarkt keinerlei Bedeutung mehr. Im Gegenteil: Oft wandert solch ein Lebenslauf sofort auf dem Stapel der Absagen, da die offensichtlich angestrebte Managementposition nicht existiert, son-

dern der Spezialist gesucht wird!«, warnt Köhler.

Viele Lebensläufe, die mit der Hilfe von Outplacementberatungen verfasst und in wochenlanger Detailarbeit verfeinert wurden, sagten am Ende vor lauter Allgemeinplätzen gar nichts mehr aus, klagt der Berater. »Man müsste eigentlich anrufen und nachfragen, was denn nun wirklich Sache war. Meist legt man diesen CV auf die Seite und wendet sich dem nächsten zu.«

Ein gut geschriebener Lebenslauf sei zwar noch keine Garantie für einen neuen Arbeitsvertrag, er verbessere aber die Chancen zum Gespräch zu kommen, erheblich. Köhlers Tipps:

- Zeigen Sie auch im Lebenslauf »Ecken und Kanten« – wir brauchen wieder mehr Arbeitnehmer mit Profil.
- Stellen Sie Ihre Spezialkenntnisse heraus.
- Achten Sie darauf, Ihre operative Fähigkeiten darzustellen – Titel sind meist »Schall und Rauch«.
- Seien Sie ehrlich: es ist keine Schande gekündigt zu werden – Unehrllichkeit aber schon.
- Stellen Sie Ihre Erfolge konkret dar – nennen Sie Projekte und Kunden beim Namen.
- Achten Sie auf eine lückenlose zeitliche Darstellung. (sc) ■

Online Portal »China IP Law Search«

Geistiges Eigentum: Was erlaubt das chinesische Recht?

Beijing, Brüssel – Die kostenlose Website »China IP Law Search« veröffentlicht im Rahmen des EU-China-IPR2-Projektes erstmals alle relevanten chinesischen Gesetze und Normen zum Schutz des »geistigen Eigentums« in Englisch. Ob beispielsweise eine Produktkopie laut chinesischem Recht erlaubt ist, können Interessierte ab sofort unter www.ipr2.org/ipsearch nachlesen. Dabei handelt es sich um ein bilinguales Portal (Chinesisch/Englisch), das

alle Gesetze rund um das Thema »Intellectual Property« zusammenfasst. Nachzulesen sind auch zollrechtliche Aspekte und Fragen des unlauteren Wettbewerbs. Ein Überblick über die Institutionen, die sich in China mit diesem Thema auseinandersetzen, sowie die Rechtswege ergänzen das Online-Angebot. Das IPR2-Projekt soll in China und der EU für ein besseres Verständnis der sehr unterschiedlichen Rechtskulturen beider Regionen sorgen. (zü) ■



Michael Köhler,
Schuh-Eder
Consulting