Bewerbungen /
Internetrecherche

Dreiste Schnüffelei

»Sie wollen für uns arbeiten? Schön! Dann verraten Sie uns doch erst einmal Ihre Facebook-Zugangsdaten, so dass wir Ihr Privatleben auskundschaften können!« Wer sich in den USA um eine Stelle bewirbt, bekommt so etwas öfter zu hören; Facebook spricht von einer »besorgniserregenden Zunahme«. In Deutschland wurden derlei Fälle zwar noch nicht bekannt, doch Experten beobachten, dass auch hier Internetrecherche über Bewerber mittlerweile üblich ist – und in der Folge nicht immer juristisch einwandfrei. »Problematisch wird es vor allem dann, wenn ein Arbeitgeber durch den Zugriff auf soziale Netzwerke von Eigenschaften des Bewerbers erfährt, die unter das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz fallen, also etwa eine Behinderung oder die sexuelle Orientierung. Würde ein Bewerber dann deswegen abgewiesen, hätte er Anspruch auf Schadensersatz«, sagt der Berliner Arbeitsrechtler Martin Bechert. Der Jurist rät zu mehr Wachsamkeit und notfalls auch zur Klage: »Oft bleiben selbst gröbste Verstöße folgenlos, weil die Betroffenen sich nicht zur Wehr setzen«, sagt er. Der beste Schutz bleibe ein zurückhaltender Umgang mit der eigenen digitalen Privatsphäre: kein öffentliches Facebook-Profil und Vorsicht mit Freunden, die Party- oder Strandfotos mit Namen versehen.

Gehälter / Studie

Lieber Geld als Karriere

Karrierechancen? Angenehme Arbeitszeiten? Alles wichtig. Doch für die meisten Angestellten ist erst einmal entscheidend, was am Ende des Monats aufs Konto fließt. Wie eine Studie der deutschen Universität für Weiterbildung zeigt, stuften 94 Prozent von über 1000 befragten Angestellten die Höhe des Gehalts als »sehr wichtig« oder »wichtig« für die Jobwahl ein. Aufstiegschancen oder geregelte Arbeitszeiten waren hingegen nur für jeweils 76 Prozent ein entscheidendes Kriterium. Übrigens lohnt es sich, in Bildung zu investieren: Jedes Jahr, das jemand länger in Schule, Ausbildung oder Studium verbringe, erhöhe das spätere Einkommen um durchschnittlich fünf Prozent, berichtet das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

»Taschentücher dabeihaben«

Wenn Firmen Personal abbauen wollen, ist Sophia von Rundstedt gefragt: Die **Outplacement-Beraterin** ist Expertin für Entlassungen – Teil 8 der Serie über ungewöhnliche Berufe.

Ein strahlendweißes Büro an der edlen Düsseldorfer Königsallee, mittendrin ein alter Holztisch, an dem eine Frau mit Kurzhaarschnitt und einem Pullover in Flaschengrün sitzt. Sophia von Rundstedt hat fröhliche große Augen und lacht sehr viel. Man fühlt sich wohl in ihrer Gegenwart. Doch für viele Menschen ist es zunächst der schwärzeste Tag ihres Lebens, wenn sie es mit ihr und ihrer Firma zu tun bekommen.

Die 39-Jährige leitet die älteste Outplacement-Beratung Deutschlands, gegründet vor 27 Jahren von ihrem Vater. Es gibt keine wirklich passende deutsche Übersetzung für den amerikanischen Begriff, aber man kann es ganz gut so zusammenfassen: Sophia von Rundstedt ist eine Art Entlassungsexpertin. Sie verdient ihr Geld unter anderem damit, dass sie Unternehmen beim Personalabbau hilft, ähnlich wie George Clooney in der Tragikomödie »Up in the Air«, die 2009 in die Kinos kam.

Sophia von Rundstedt und ihre Kollegen unterstützen die Arbeitgeber bei der Vorbereitung und Durchführung einer Kündigung – bis hin zum eigentlichen Trennungsgespräch, das die Auftraggeber aber selbst führen müssen. Falls gewünscht, hilft Rundstedts Team anschließend den Entlassenen, wieder ins Arbeitsleben zurückzufinden. Es unterstützt sie also bei Jobsuche, Weiterqualifizierung, Bewerbung. Wenn nötig, wird auch schon mal eine Stilberatung angeboten.

»Professionelles Trennungsmanagement« nennt Sophia von Rundstedt die Beratung der Unternehmen. Wer die Firmenchefin in ihrem Büro besucht, lernt viele solcher Begriffe. Sie spricht von »Trennungskultur«, dem »konstruktiven Ablauf einer Trennung« und der »guten Trennungsstory«. Es gibt in ihrem Wortschatz zwar »Kündiger«, aber auf der anderen Seite stehen nicht etwa die »Gekündigten«, schon gar nicht die »Betroffenen« oder die »Getrennten«. Die, die gehen müssen, nennt Sophia von Rundstedt »Botschaftsempfänger«, Jobsuchende sind in ihrem Sprachgebrauch »Menschen in der Neuorientierung«.

Das alles sind für die Firmenchefin keine hohlen Floskeln, um einen schmerzhaften Prozess hinter netten Worten zu verstecken. Es gehe ihr um Respekt, um Wertschätzung, Fairness und Einfühlungsvermögen, sagt die Chefin.

Jahrelang hatte Sophia von Rundstedt nicht im Unternehmen des Vaters arbeiten wollen. Nach dem Abitur studierte sie Jura und fand eine Anstellung in einer Großkanzlei. Dort sei sie aber eine Art »Einzelkämpferin und Zuarbeiterin« gewesen. Sie habe wenig Kontakt zu Menschen gehabt und gemerkt, wie wichtig ihr dieses eigentlich sei,