

Online Seminare, Workshops, Info-Veranstaltungen rund um den Job finden Sie im Seminarkalender Abendblatt.de/karriere-termin

Ich bin mit meinem Arbeitszeugnis nicht zufrieden!

Die Leserfrage: Ich bin betriebsbedingt zum 31. August gekündigt worden. Jetzt habe ich mein Arbeitszeugnis bekommen, bin aber nicht zufrieden. Was kann ich von meiner alten Firma fordern? Darf ich auf bestimmte Formulierungen bestehen? Wie lange habe ich Zeit für den Einspruch? Kann ich auch zweimal reklamieren?

Das sagt Rechtsanwältin Silke Grage: Ihr Arbeitgeber hat Ihren Zeugnisantrag erfüllt, wenn er ein formal zutreffendes, inhaltlich vollständiges und in der Bewertung mindestens durchschnittliches Zeugnis erstellt hat. Wenn Sie der Auffassung sind, dass Ihre Leistung besser als durchschnittlich gewesen ist, müssen Sie Tatsachen vortragen, aus denen sich eine bessere Beurteilung ergeben soll, und diese auch beweisen. Hat Ihr Arbeitgeber Ihre Leistung in dem Zeugnis als unterdurchschnittlich beurteilt, ist dagegen er beweispflichtig.

Die Wortwahl in dem Zeugnis steht im Ermessen Ihres Arbeitgebers. Auf eine bestimmte Formulierung haben Sie daher keinen Anspruch. Doppelsinnige Ausdrucksweisen, Auslassungen, missverständliche Wortwahl oder Satzstellungen muss der Arbeitgeber jedoch unterlassen.

Sie sollten die gewünschten Zeugniskorrekturen möglichst zeitnah gegenüber Ihrem Arbeitgeber geltend machen, da Ihr Berichtigungsanspruch sonst verwirkt. So hat das Bundesarbeitsgericht (Urteil v. 17.2.1988, 5 AZR 638/86) die Verwirkung in einem Fall bejaht, in dem der Arbeitnehmer erst zehn Monate nach Ausstellung des Zeugnisses dessen Berichtigung vom Arbeitgeber verlangt hat. Darüber hinaus können auch tarifliche Ausschlussfristen Grenzen für einen Korrekturantrag festlegen.

Sie sollten alle Korrekturwünsche auf einmal geltend machen. Wenn Ihr Arbeitgeber nicht alle Wünsche in dem neuen Zeugnis berücksichtigt, können Sie auch ein zweites Mal reklamieren.

Unsere Autorin Silke Grage ist Fachanwältin für Arbeitsrecht in Hamburg. Internet: www.ra-grage.de

„Seien Sie bloß nicht zu deutsch“

Matthew Hansen coacht Führungskräfte, die sich **auf Englisch bewerben** müssen. Dabei gelten andere Regeln

ANDREAS MATZ

Der amerikanische Karriereberater hat Hamburg schon als Student auf Reisen kennengelernt. Vor zwölf Jahren kam Matthew Hansen dann mit einem One-Way-Ticket und ließ sich an der Elbe nieder. Als Kenner der amerikanischen und der deutschen Kultur hat er seine Marktlücke gefunden: die Beratung hiesiger Führungskräfte beim Sprung in ein internationales, englischsprachiges Unternehmen.

Hamburger Abendblatt: Was ist der häufigste Fehler, den deutsche Manager machen, wenn sie sich zum ersten Mal auf Englisch bewerben?

Matthew Hansen: Wert und Bedeutung eines englischen CV (Curriculum Vitae, d. Red.) werden häufig falsch eingeschätzt. Oft wird ein Muttersprachler gebeten, einen Blick auf den CV zu werfen. Die Bewerber sind dann der Meinung, er sei geprüft und in Ordnung. Aber würden Sie als Deutscher die Professionalität Ihrer Bewerbung von jemandem prüfen lassen, nur weil er Deutsch als Muttersprache spricht? Das könnte der Nachbar von gegenüber oder die Empfangsdame von nebenan sein. Manchmal meinen Bewerber, dass der CV auch ihre sprachlichen Kompetenzen akkurat widerspiegeln soll. Sie möchten nicht, dass der CV zu gut ist, weil sie sich sprachlich nicht topfit fühlen. Sie denken: „Der CV soll mich spiegeln und nicht jemand anderes.“ An dieser Stelle ist das grundverkehrte Denken.

Unterscheidet sich ein deutscher Lebenslauf vom internationalen CV?

Hansen: Hier gibt es sogar viele Unterschiede. Ein Lebenslauf, wie er in deutschen Unternehmen normalerweise erwartet wird, hat schon mal ein anderes Layout. Er ist außerdem länger und enthält oft mehr Details. Er wird nicht so häufig als ein Verkaufsdokument angesehen. Gerade wenn ein CV in ein angelsächsisches Unternehmen geht, darf er auf das Aktuelle und die Zukunft fixiert sein. Ein Le-



International verkauft man sich lockerer, meint Matthew Hansen, 37. Foto: Peter Vogel

benslauf hingegen hat vielmehr das gesamte Berufsleben im Blick.

Wird in internationalen Unternehmen eigentlich mehr Marketing in eigener Sache erwartet?

Hansen: Auf jeden Fall, vor allem bei Unternehmen, die von der amerikanischen Kultur beeinflusst sind.

Wie sieht so ein Marketing aus?

Hansen: Bei der Bewerbung betrifft es die Art und Weise, wie man sich positioniert. In Layout, Wortwahl und Betonung kommt das zum Ausdruck. In den Gesprächen ist es wichtig, proaktiv in einem direkten, offenen, verkaufsorientierten Stil zu kommunizieren, der gleichzeitig locker ist. Das ist so eine Kunst, mit der sich viele im deutschsprachigen Raum schwertun: locker zu bleiben, aber immer noch

präzise und direkt das Gespräch zu steuern. Wichtig ist zu verstehen: Ich verkaufe mich hier.

Was raten Sie deutschen Bewerbern für das erste Vorstellungsgespräch auf Englisch?

Hansen: Informieren Sie sich über den Gesprächspartner, insbesondere über dessen Nationalität, um sinnvolle Anpassungen in Strategie und Stil machen zu können. Bewerber, die nervös sind, während sie sich auf Englisch verkaufen müssen, neigen dazu, zu viel zu reden. Auf einmal fehlt ihnen dann das Gespür für das Ende der Antwort. Beim häufig benutzten Einstieg „So, tell us about yourself“ sollte man tunlichst vermeiden, typisch deutsch zu antworten und den Lebenslauf heranzubringen. Halten Sie sich stundenlang kurz. Ich empfehle etwa 90 Sekunden.

Zur Person

Matthew Hansen, 37, coacht deutsche Führungskräfte, die auf internationales Parkett streben. Er optimiert ihre Bewerbungsunterlagen und trainiert Bewerbungsgespräche auf Englisch.

Der US-Amerikaner wurde in Greenville, South Carolina, geboren. Er hat Linguistik, Deutsch und Geschichte studiert. Später arbeitete er als Deutschlehrer und Uni-Dozent für Deutsch und Englisch.

In Hamburg ist Matthew Hansen seit 1998 zu Hause. Die norddeutsche Art hat er inzwischen lieb gewonnen. Er bezeichnet sich selbst als norddeutschen Amerikaner. Vor einigen Monaten ist er mit seiner Frau und vier Kindern nach Kaltenkirchen gezogen. **In seiner Freizeit** hält er sich mit Schwimmen und Joggen fit. Er spielt Klavier und schöpft viel Energie aus dem Zusammensein mit Menschen. (ama)

den. Fassen Sie den CV in einem Satz zusammen. Nutzen Sie die Gelegenheit, um sich selbst zu positionieren. Erörtern Sie zwei oder drei aussagekräftige Schlüsselqualifikationen und enden sie zukunftsorientiert auf der nächsten Stelle.

Wie bereitet man sich am besten auf das Jobinterview vor?

Hansen: Wie in einem Gespräch auf Deutsch bereitet man sich auf typische Fragen vor. Auf Englisch hilft es vielleicht, Stichworte aufzuschreiben, damit sie präsent bleiben. Auch sollte der Bewerber darüber nachdenken, selbst Fragen zu stellen. Es ist im internationalen Raum viel üblicher als in Deutschland, als Bewerber tiefer Fragen zu stellen. Doch auch beim Fragen sollte man natürlich den richtigen Ton treffen.

UMFRAGE

46 Prozent der Leser lehnen anonyme Bewerbungen ab

Wir fragten: Was halten Sie von anonymen Bewerbungen? Von Mappen, in denen Name, Alter, Geschlecht und Foto unkenntlich gemacht sind, um Diskriminierung zu verhindern? 393 Leser haben bislang ihre Stimme abgegeben (23,9, 18 Uhr). 46 Prozent sagen: „Anonyme Bewerbungen bringen nichts – dann wird der Bewerber im Jobinterview aussortiert.“ 20 Prozent finden: „Optimal – so bekommt jeder die gleiche Chance.“ Alle Ergebnisse, Kommentare und die Möglichkeit, selbst abzustimmen, online. (apa)

www.abendblatt.de/anonym-bewerbung

WETTBEWERB

Anmeldefrist für „Hamburgs beste Arbeitgeber“ endet

Endspurt in der Anmeldephase des Unternehmenswettbewerbs „Hamburgs beste Arbeitgeber“. Nur noch bis 30. September können sich Firmen anmelden. Der Wettbewerb zeigt im Rahmen einer Studie auf, wie Unternehmen aus der Metropolregion Hamburg in ihrer Personalarbeit aufgestellt sind und wo sich noch Verbesserungspotenzial verbirgt. Die besten Firmen erhalten ein Gütesiegel. Info: Agentur Faktenkontor, Tel. 040/227 03-76 92. (HA)

www.hamburgs-beste-arbeitgeber.de

PERSONALSUCHE

Studenten springen nicht auf Jobangebote über Twitter an

Private soziale Netzwerke wie Facebook, Twitter und StudiVZ sind für die Jobsuche wenig relevant. 63 Prozent der Studenten und jungen Berufstätigen bewerten den Auftritt von Unternehmen dort als negativ. Sie lehnen es ab, Berufliches mit Privatem zu vermischen. Das ermittelte eine Studie von Kienbaum Communications. (HA)