

# „Wie sicher ist der Job?“ Die Antwort gibt es auf Umwegen

Kein Personalchef käme auf die Idee, einen Bewerber für teamorientiert zu halten, weil der von sich behauptet, teamorientiert zu sein. Er wird auch niemals fragen: „Sind Sie teamorientiert?“. Die Antwort kennt er nämlich im voraus. Sie lautet: „Aber selbstverständlich!“. Statt dessen sucht er im Lebenslauf oder bei der Selbstdarstellung des Bewerbers nach Anhaltspunkten für dessen Sozialverhalten.

Hat ein Bewerber viele Jahre Mannschaftssport betrieben, dann spricht wenig dafür, dass er ein Eigenbrötler ist. Schildert ein Bewerber im Vorstellungsgespräch seine beruflichen und außerberuflichen Heldentaten ausschließlich in der Ich-Form, und heftet sich allen Lorbeer selber an, dann kann er seine Teamfähigkeit noch so oft betonen – er ist als Egozentriker durchschaut. Will der Bewerber seinen Gesprächspartner durchschauen, dann muss er ähnlich vorgehen. Es nützt nichts zu fragen: „Ist denn der Arbeitsplatz, den Sie

mir anbieten, auch wirklich sicher?“ Die direkte Frage wird keine befriedigende Antwort liefern, man kommt nur auf Umwegen zum Ziel.

Wann ist ein Arbeitsplatz sicher? Volks- und Betriebswirte werden wahrscheinlich sofort sagen: Wenn die Branche Zukunft hat, und wenn das Unternehmen gesund ist. Gut. Wenn das Unternehmen, bei dem man sich beworben hat, groß ist, dann kann man die Informationen hierzu wahrscheinlich der Wirtschaftspresse entnehmen. Was aber, wenn das Unternehmen relativ klein ist? Dann fragt

man danach. Beispiel: „Wie schätzen Sie die Situation Ihrer Branche ein?“ Oder: „Welche Stellung hat Ihr Unternehmen innerhalb der Branche?“

Man muss nicht mit betriebswirtschaftlichen Kennzahlen herumwirbeln, um zu einer Einschätzung der Situation des Unternehmens zu kommen. Man braucht nicht einmal konkrete Zahlen, wenn man fragt, wie sich die Dinge über verschiedene Jahre hinweg entwickelt haben, oder wie sie sich im Vergleich zu anderen Unternehmen der Branche verändert haben.

Bekommt man auf die Frage: „Wie hat sich Ihr Umsatz in den letzten fünf Jahren entwickelt?“ die Antwort: „Unser Umsatz hat sich halbiert“, dann muss das noch nichts bedeuten, solange der Gewinn gleichgeblieben oder sogar gewachsen ist. Hat sich auch der Gewinn halbiert oder gibt es überhaupt keinen Gewinn, dann kann selbst der Laie erkennen, worauf er sich einlässt, falls er hier einen Vertrag unterschreibt. Das setzt allerdings voraus, dass man konkret nach der Gewinn-Situation fragt, also z. B.: „Wie ist Ihre derzeitige Ertragsituation, und wie hat sie sich in den letzten 5 Jahren entwickelt?“ Entsprechend kann und sollte man nach der Entwicklung der Mitarbeiterzahlen fragen.

Auch sehr erfolgreiche Firmen trennen sich mitunter von Geschäftsbereichen oder Produkten, indem sie Firmen-

teile verkaufen. Das muss für die Betroffenen nicht von Nachteil sein. Wer aber nicht mobil ist, kann durch solche unerwarteten Veränderungen unter Zugzwang geraten. Dass man früher oder später „verkauft“ wird, ist um so wahrscheinlicher, je „unwichtiger“ der betroffene Bereich für das Gesamtunternehmen ist. Fragt man, wie hoch der Umsatzanteil des Geschäftsbereichs am Gesamtumsatz ist, und es sind nur wenige Prozent, dann sollte das hellhörig machen. Stellt sich dann noch heraus, dass es nur wenig oder gar keine Verflechtung mit anderen Geschäftsbereichen des Gesamtunternehmens gibt, dann ist das schon ein klares Warnsignal.

Die Sicherheit oder besser gesagt Unsicherheit eines Arbeitsplatzes hat oft sehr viel mehr mit der personellen Konstellation als mit der wirtschaftlichen Situation zu tun. Was nützt

einem die beste Konjunktur, die rosige Gewinnprognose, wenn der Vorgesetzte ein „Ekel“ ist. Also auch in diesem Punkt muss man seinen Gesprächspartnern auf den Zahn fühlen. Allerdings kann man schlecht sagen: „Mein zukünftiger Vorgesetzter ist doch hoffentlich kein Choleriker?“ Erst recht nicht, wenn das Gespräch mit genau dieser Person stattfindet. Übrigens: Die meisten Choleriker sind Pseudo-Choleriker; Menschen, die entdeckt haben, dass sie ihre Mitmenschen durch gezielt herbeigeführte Wutausbrüche hervorragend manipulieren können – was für die Betroffenen allerdings kaum einen Unterschied macht. Aber man kann das Umfeld „abklopfen“. So fragt man z. B.:

- „Warum ist die Stelle neu zu besetzen?“
- „Gab es einen Vorgänger/eine Vorgängerin?“

- „Wie lange war der Vorgängerin in der Position?“ Und wenn das sehr kurz gewesen sein sollte, schiebt man gleich die nächste Frage nach:
- „Wie oft wurde diese Stelle in den letzten fünf Jahren neu besetzt?“

Das „Ekel“, das so viel Flurschaden angerichtet hat, ist vielleicht schon gar nicht mehr im Unternehmen, trotzdem kann noch viel Zeit vergehen, bis die personelle Situation bereinigt ist. Auch ein neuer Vorgesetzter ist noch keine Garantie für eine Wende zum Besseren, deshalb sollte man durchaus fragen, seit wann der Vorgesetzte im Unternehmen ist, oder seit wann er seine derzeitige Position inne hat. Vielleicht hat er ja noch nicht einmal seine Probezeit überstanden. Man kann und sollte sogar noch sehr viel weiter gehen, schließlich verbringt man mit

dem unmittelbaren Vorgesetzten möglicherweise mehr Zeit als mit dem Lebenspartner. Zumindest sollte man fragen, worauf er bei der Zusammenarbeit besonderen Wert legt, bzw. wie er selbst (oder wie der Personalchef) seinen Führungsstil charakterisieren würde.

Und weil es nicht alleine auf den Chef ankommt, stellt man auch gleich noch ein paar Fragen zu den Kollegen, zum Beispiel wie der Altersdurchschnitt ist, wie lange sie durchschnittlich im Unternehmen bzw. in der Abteilung sind, welche Aufgaben sie im einzelnen wahrnehmen und vielleicht auch noch, welche Ausbildung sie haben.

Keine Sorge, die Gefahr wegen zu vieler Fragen Minuspunkte zu machen, ist verschwindend gering. Viel wahrscheinlicher ist, dass es anschließend heißt: Alle