

# Beruf & Erfolg

SECHS EXTRA-SEITEN

Medizinische und soziale Berufe: Einstiegschancen, Jobporträts & Tipps Seite 75-80



STUDIUM JUNGE ABSOLVENTEN SICHERN SICH MIT DEM MASTER AB

## Neues Personal – und wir alle zahlen mit

Mark Hübner-Weinhold

Eigentlich fängt die Geschichte so richtig gut an: Ein namhaftes Dienstleistungsunternehmen will für ein Projekt neue Mitarbeiter fest einstellen. Diese Mitarbeiter werden eigens dafür ausgebildet; die Abschlussprüfung soll von der Handelskammer abgenommen werden. Eine echt positive Nachricht in diesen Tagen ständigen Personalabbaus. Wo also ist der Haken an dieser Geschichte?

Das Unternehmen beauftragt eine Personalvermittlung mit der Rekrutierung geeigneter Kandidaten. So weit, so gut. Doch dann weist der Auftraggeber darauf hin, dass die Personalexperten nur Kandidaten mit Vermittlungsgutschein vorschlagen dürften.

Zum Verständnis: Mithilfe eines Vermittlungsgutscheins der Arbeitsagentur kann sich ein Arbeitsloser bei der Jobsuche von privaten Personalvermittlern unterstützen lassen. Vermittelt der Personaldienstleister erfolgreich eine Arbeitsstelle, erfolgt die Auszahlung des Vermittlungsgutscheins in einer ersten Rate von 1000 Euro, sobald das Beschäftigungsverhältnis mehr als sechs Wochen besteht. Nach sechs Monaten Anstellung wird die zweite Rate von 1000 Euro ausgezahlt.

In unserem Fall sucht also ein Unternehmen dringend Mitarbei-



Abendblatt-Redakteur Mark Hübner-Weinhold.

FOTO: K. BODIG

ter für ein Projekt, will aber die Kosten für die Personalauswahl von der Arbeitsagentur bezahlen lassen. Auf Nachfrage des Personalvermittlers, ob denn auch geeignete Kandidaten ohne Vermittlungsgutschein vorgeschlagen werden dürften, heißt es lapidar: „Nein, dafür haben wir kein Geld.“

Im Klartext: Die Vermittlungsleistung der Personalberatung soll ausschließlich von der Arbeitsagentur bezahlt werden. Ein Unternehmen will seine Personaldecke und seinen Umsatz stärken – aber bitte hübsch auf Kosten der Steuerzahler. Wie aus der Personalbranche zu hören ist, ist diese Praxis kein Einzelfall. Firmen schöpfen schamlos die staatlichen Fördertöpfe aus. Rechtlich sind solche Aufträge wohl möglich, in Ordnung ist ein solches Geschäftsgebaren keineswegs. Mit den Wertvorstellungen des Ehrbaren Kaufmanns hat diese Praxis nichts mehr gemein.

P.S.: Der Personalvermittler hat den Auftrag abgelehnt.

Handelt der Auftraggeber korrekt? Ihre Meinung unter [www.abendblatt.de/kompass](http://www.abendblatt.de/kompass)

Kann man mit dem „kleinen“ Hochschulabschluss in den Job starten? Das Abendblatt fragte nach.

Birte Schmidt

Schneller, effektiver und dazu noch praxisnah: Das zweistufige Studiensystem aus Bachelor und Master gilt bei Befürwortern als ideales Modell, um Akademikern einen frühen Start in das Berufsleben zu ermöglichen. In der Wirtschaft allerdings wächst die Akzeptanz für den ersten berufsqualifizierenden Abschluss nur langsam. Welche Jobchancen bietet ein Bachelorabschluss?

„Bachelor welcome“ – unter diesem Motto werben Personalvorstände führender Unternehmen seit 2004 für die gestuften, international kompatiblen Studiengänge. Doch auch zehn Jahre nach dem Bologna-Prozess (s. Kasten) kämpft der kleine Bruder des Masters weiter um Ansehen. Grund dafür sind die weit verbreiteten Zweifel vieler Studenten, die eine zu geringe Wertschätzung ihres Abschlusses vor allem in mittelständischen Unternehmen befürchten. Und vorsorglich weiter studieren.

Laut der Umfrage „Master 2009“, bei der die Firma SWOP-Medien und Konferenzen zusammen mit dem ZEIT-Verlag 4000 Studenten über ihre Karrierepläne und Bildungswege befragte, streben die meisten Akademiker nach ihrem Bachelor eine weitere akademische Qualifikation an: Demnach können sich 89 Prozent aller derzeit Studierenden den Erwerb eines Masters vorstellen, 45 Prozent haben sich bereits dafür entschieden. Zu den am häufigsten genannten Gründen gehörten die Hoffnung auf eine weitere fachliche Spezialisierung (51 Prozent) und die verbesserten Berufs- und Einkommenschancen (34 Prozent).

„Mit dem Bachelor allein hat man da nur wenige Perspektiven“, meint Lion Doux. Der 23-jährige Bremer studiert im siebten Semester an der Uni Hamburg und macht gerade seinen Master in Mathematik. Doch nicht nur das: Parallel arbeitet er auch noch auf sein Diplom in Physik hin. „Ein Spagat“, wie er findet, „vor allem durch die vielen Prüfungen, die ich durch die neue Studienordnung bestehen muss.“

Gegen einen direkten Start ins Berufsleben nach dem Bachelor hat sich Doux trotz Empfehlung seiner Professoren entschieden. „Ich war mir einfach nicht sicher, ob meine Qualifikation reicht“, sagt er. Denn in vielen Firmen konkurrieren Bachelor- und Master-

# Karrierebremse Bachelor



absolventen um dieselben Stellen. Darum schließt Doux jetzt nicht nur einen Master an, sondern plagt sich auch noch mit der Doppelbelastung durch das Physik-Diplom. So, hofft er, könne er seine Berufschancen verbessern.

Dirk Möller, Unternehmens- und Jobberater aus Hamburg, kennt die Zweifel von Studenten. Er berät Absolventen bei Entscheidungen rund um die

Berufswahl. Dabei plädiert der Coach für höchstmögliche Qualifikation: „Wer sich vorstellen kann, einen zweijährigen Master anzuschließen, dem rate ich grundsätzlich auch dazu. Danach kann man sich einfach auf mehr Stellen bewerben und auf das Gehalt wirkt sich die Spezialisierung auch positiv aus.“ Aber: Ebenso wie für den Bachelor gelten auch für die meisten Master-

plätze Zulassungsbeschränkungen. Wie viele Masterplätze es gibt und welche Zulassungshürden es für die Studenten zu überwinden gilt, regelt jede Uni eigenständig, meist ist die Bachelor-Note ausschlaggebend. Direkt in den Beruf einzuweisen kommt auch für Anton Traub nicht infrage. Der 29-Jährige studiert im sechsten Semester Sozialökonomie in

Hamburg und ist überzeugt: „Der Bachelor allein reicht einfach nicht aus, um eine Entscheidung zu treffen, in welchem Bereich man später tätig sein möchte.“ Um sich zu spezialisieren, will er im kommenden Semester sein Masterstudium in „Human Resource Management“ aufnehmen. Vorausgesetzt, er bekommt einen Platz. Laut Angaben des Allgemeinen Studierenden-Ausschusses (ASTA) der Uni Hamburg haben derzeit rein rechnerisch lediglich 37,5 Prozent der Bachelor-Absolventen eine Chance auf einen Masterplatz.

Doch warum haben Bachelor so schlechte Chancen? Eine deutliche Meinung vertritt die Personalentwicklerin eines Hamburger Mittelständlers. Sie möchte namentlich nicht genannt werden. Ihre Begründung: Bachelor-Absolventen verfügen über wenig Praxis, keine Auslandserfahrung und mangelnde persönliche Tiefe. Ein Trainee-Programm für Bachelor-Studenten bietet das Unternehmen bisher nicht an, „denn ich glaube nicht, dass wir einem 23-Jährigen einen Gefallen täten, wenn wir ihn danach in eine Führungsposition setzen, in der er die Arbeit von 45-Jährigen beurteilen müsste“, meint sie. Und fügt hinzu, dass sie Bachelor-Studenten jedoch nicht grundsätzlich ablehne. „Lieber stelle ich einen Bachelor ein, der für sein Studium acht Semester gebraucht hat, dafür aber schon gearbeitet hat und im Ausland war, als einen Diplom-Absolventen, der sein Studium in Rekordzeit bewältigt hat.“

Viele Bachelor-Absolventen aber gönnen sich diese Zusatzqualifikationen nicht, denn oft sorgt der finanzielle Druck des Bafög-Amtes für einen baldigen Abschluss. Dafür, sich durch Praktika, Nebenjob und Auslandsaufenthalt persönlichkeitsbildende Soft Skills anzueignen, fehle vielen Studenten beim Wettlauf zum Bachelorabschluss die Zeit, meint Coach Dirk Möller.

Was besser sei – Bachelor oder Master – lasse sich so allgemein gar nicht beantworten, sagt Christina Flügel, Leiterin der Personalbetreuung bei der Deutschen Bank. „Ob eine junge Frau oder ein junger Mann noch ein Masterstudium draufstatten möchte, hängt von den individuellen Zielen und der persönlichen Karriereplanung ab.“ Wer in die Entwicklung und Forschung will, der braucht mindestens den Master, besser noch die Promotion. Wer aber beispielsweise kaufmännisch im Marketing tätig sein möchte, für den kann der Bachelor ausreichen. Als eine der ersten Branchen hat das Marketing den Bachelor weitestgehend anerkannt. Ein Patentrecht für den Erfolg aber gibt es nicht, sondern nur die Hoffnung, dass das Ansehen des ersten berufsqualifizierenden Abschlusses weiter steigt.

## BOLOGNA: 76 PROZENT DER STUDIENGÄNGE SIND UMGESTELLT

Im Jahr 1999 unterschrieben die Hochschulminister von zunächst 29 Staaten die „Bologna-Erklärung“. Ihr Ziel: bis 2010 ein einheitliches europäisches Hochschulwesen zu schaffen. Heute haben 46 Staaten unterzeichnet. Wichtige Punkte: die Mobilität der Studenten erhöhen, Studienleistungen national und international anerkennen und die Qualität der Lehre erhöhen. Im Unterschied zu den Abschlüssen Magister, Diplom und

Staatsexamen, bei denen sich die Abschlussnote aus Examensprüfungen und einer mehrmonatigen Arbeit zusammensetzt, bekommen Bachelor- und Master-Studenten für jedes bestandene Seminar „Credit Points“, die international gültig sind und den Wechsel zwischen Hochschulen im In- und Ausland erleichtern sollen. Auch die Studienzeit bis zum ersten Abschluss verkürzt die Minister. Statt wie bisher in neun

Semestern können Studierende im neuen System bereits nach sechs Semestern den Bachelor-Abschluss erlangen. Bis zum Master dauert es weitere vier Semester. Bisher wurden laut einer Statistik der Hochschulrektorenkonferenz 76 Prozent der Studiengänge umgestellt. In der Wirtschaft steigt die Akzeptanz für die Absolventen der neuen Studiengänge nur langsam. (bdt)

[www.hrk.de/bologna/de](http://www.hrk.de/bologna/de)

## Buch der Woche



**Krisenmanager Natur**  
Herausgegeben von Kurt G. Blüchel und Helge Sieger.  
DWC Medien, 240 Seiten, 24 Euro.

**Inhalt:** Autobauer lernen von Biomatikern, wie Knochen mit einem Minimum an Material ein Maximum an Festigkeit erreichen. Unternehmer verdanken der Bio-Logik staatenbildender Bienen und Ameisen viele hilfreiche Managementmethoden. Und immer mehr Führungskräfte erkennen, dass nicht rigorose Planung, sondern evolutionäre Strategien der Schlüssel sind, um die wachsende Komplexität der globalen Welt zu meistern. Die Natur, das erfolgreichste Unternehmen aller Zeiten, ist der beste Lehrmeister, um wirtschaftliche Krisen zu bewältigen – so lautet die These dieses Buchs, in dem Beiträge von elf Wissenschaftsexperten versammelt sind. Die Autoren stellen die erfolgreichsten Strategien vor, die von lebenden Systemen in Millionen Jahren zur Lösung schwerer Krisen und Konflikte entwickelt worden sind und

machen konkrete Vorschläge, wie sich dieses biologische Know-how auf Wirtschaft, Politik und Gesellschaft übertragen lässt. Eine erstklassige Lektüre, allerdings findet sich ein Teil der Texte in wenig veränderter Form bereits in dem Bildband „Faszination Bionik“ aus dem Jahr 2006.

★★★★★ gut

### VERLOSUNG

Vom Buch der Woche verlost das Abendblatt fünf Exemplare. Und so sind Sie dabei: Wählen Sie unsere

**Gewinnhotline**  
(01378) 40 34 67

(50 Cent pro Anruf aus dem Festnetz), geben Sie das Stichwort „Natur“ an. Oder schreiben Sie eine Postkarte an die folgende Adresse:

Hamburger Abendblatt  
Beruf & Erfolg  
Stichwort: Natur  
20644 Hamburg

Teilnahmeschluss ist der 3. November (Poststempel). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

**Präsentation:** Wenn passgenau schon der Inhalt des drei Jahre alten Bildbandes recycelt wird, ist auch ein optischer Vergleich erlaubt – und dabei schneidet dieses spannend geschriebene und unterhaltsame Buch miserabel ab. Es handelt sich um ein reines Lesebuch ohne jede Bebilderung. Doch Fotos und Abbildungen sind gerade bei einem Buch über Erfolgsmodelle aus Fauna und Flora unverzichtbar. Daran mangelt es diesem lieblos gestalteten Buch. Wen das Thema begeistert, der sollte 25,90 Euro mehr investieren und sich dafür das großformatige Original „Faszination Bionik“ mit mehr als 500 Farbfotos zulegen.

★★★★ schwach

**Praxiswert:** Wasserflöhe, die Hamburgs Trinkwasserqualität überwachen, straff organisierte Ameisenstaaten, die Planen von Großflughäfen als Vorbild dienen, der Schwarze Kiefernprachtkäfer als Modell für die Entwicklung von Infrarotsensoren – Seite für Seite enthält das Buch eindrucksvolle und einprägsame Beispiele, wie die Natur uns mit ihren Strategien hilft.

★★★★★ exzellent

MARK HÜBNER-WEINHOLD

## WAS MACHT EIGENTLICH EIN ...?

### CAPA-Manager

Chan Sidki-Lundius

Sabine Lieglein ist CAPA-Managerin im Healthcare-Bereich von Philips. CAPA steht für „Corrective and Preventive Actions“ – das heißt, es geht um korrigierende und präventive Maßnahmen. Die 33-Jährige ist dafür zuständig, möglichen Ursachen für Qualitätsmängel auf den Grund zu gehen, Lösungen dafür zu finden und Verbesserungen für Arbeitsabläufe, Produkte oder Herstellungsverfahren einzuleiten. Nicht selten kommt Sabine Lieglein aber auch als „Feuerwehrfrau“ zum Einsatz – wenn es brennt, wenn also akute Probleme auftauchen.

Lieglein hat an der Fachhochschule Furtwangen Medical Engineering studiert. Nach ersten Berufserfahrungen, unter anderem bei Carl Zeiss, zog es sie in die Medizintechnik zurück. Am Philips-Standort Böblingen kümmert sie sich derzeit um Fehler, die im Produktionsprozess für Patientenüberwachungsmonitore auftreten können. „Ich arbeite grundsätzlich in

interdisziplinären Teams und komme dadurch mit fast allen Bereichen im Unternehmen zusammen“, erklärt die CAPA-Managerin. „Das macht meine Aufgabe sehr spannend und abwechslungsreich.“

Um Probleme zu lösen, sind analytisches Verständnis und häufig auch ein langer Atem vonnöten. Immerhin kann es bis zu einem halben Jahr dauern, bis eine probate Lösung gefunden ist. „Wenn ein Problem dann aus der Welt geschafft ist, ist das ein tolles Gefühl“, sagt Sabine Lieglein.

### PERSPEKTIVEN

Der Bedarf an erfahrenen CAPA-Managern ist hoch. Stellenangebote gibt es in großer Zahl. In den meisten Fällen wird mehrjährige Berufserfahrung erwartet. Berufsanfänger haben es oft schwer, einen direkten Einstieg zu finden. Die Anfangsgehälter sind sehr stark von der jeweiligen Berufserfahrung und dem Verantwortungsbereich des CAPA-Managers abhängig und liegen ungefähr bei 60 000 Euro pro Jahr. (csj)

fühlt“, sagt Sabine Lieglein. Auf dem Weg dahin muss sie konsequent den Überblick behalten und meistens auch viel Überzeugungskraft an den Tag legen. „Veränderungen sind manchmal schwer durchzusetzen. Man muss lernen, die Leute für sich zu gewinnen“, hat sie festgestellt.

Fast alle Firmen, die ein professionelles Qualitätsmanagement-System haben, beschäftigen CAPA-Manager. Das können Vertriebsunternehmen, Unternehmen im sozialen Bereich oder Krankenhäuser sein. Zurzeit suchen vor allem Unternehmen aus dem medizinischen und pharmazeutischen Bereich CAPA-Manager. „Das liegt daran, dass die gesetzlichen Anforderungen in unserem Bereich extrem hoch sind. Außerdem existieren viele Standards und Guidelines für die einzelnen Gerätegruppen“, erklärt die Diplom-Ingenieurin, die zunehmend auch einiges an Zeit in die schriftliche Dokumentation investieren muss. Aber das gehört eben auch zum Job der versierten Problemlöserin.

**Beruf und Studium?**  
Das Hochschulstudium am Freitagabend und Samstag in Hamburg: BWL, Logistik, Wirtschaftsinformatik, Coffee, Ingenieur, Tourismus/Event

**INFOABEND**  
am 05.11.09, 18.30 Uhr  
• Helmut-Schmidt-Universität  
• Infos und Anmeldung unter [www.nbs.de](http://www.nbs.de) / 040 35 700 340

## ARBEITSLEBEN

### Der Job gibt vielen Menschen Halt in Krisen

Laut einer Forsa-Umfrage gibt der Beruf vielen Menschen in persönlichen Krisen Halt. Das sagten 53 Prozent derjenigen, die schon einmal eine solche Krise durchgemacht haben. Dazu gehören zwei Drittel der Bundesbürger (67 Prozent). Im Auftrag des Magazins „Stern“ wurden rund 1000 Personen ab 14 Jahren befragt, darunter 500 Erwerbstätige. Doch außerhalb von Krisensituationen schöpfen nur wenige Arbeitnehmer Energie im Job: Lediglich 23 Prozent der befragten Erwerbstätigen sagen, dass ihnen der Job unter Strich mehr Kraft gibt, als er ihnen raubt. 39 Prozent haben eine ausgeglichene Energiebilanz, und 26 Prozent fühlen sich durch ihre Arbeit eher ausgelaugt. Selbstständige schöpfen dabei eher Kraft aus ihrer Arbeit als andere Beschäftigte. So sagt jeder dritte Selbstständige (34 Prozent), dass ihm seine Arbeit mehr Kraft gibt, als sie ihn kostet. (dpa)

## Beruf & Erfolg online

**Wie sicher fühlen sich die Hamburger?**  
Sagen Sie uns Ihre Meinung: Glauben Sie, Ihr Job bleibt erhalten? Haben Sie sogar Aufstiegschancen? Machen Sie mit beim Job-o-Meter. Beantworten Sie zwölf einfache Fragen – und erhalten Sie einen Überblick über die Stimmung auf dem Hamburger Arbeitsmarkt.



[www.abendblatt.de](http://www.abendblatt.de)

Das Stimmungsbarometer finden Sie hier: [www.abendblatt.de/job-o-meter](http://www.abendblatt.de/job-o-meter)

## BEWERBUNG

### Krankheit verschweigen kann die Stelle kosten

Bewerber müssen sich bei Gesundheitstests nicht alles gefallen lassen. Sie dürfen aber Krankheiten nicht verschweigen, die für die Stelle eine Rolle spielen. „Ich darf es also nicht verheimlichen, wenn ich mich für eine Arbeit am Fließband bewerbe und einen Bandscheibenvorfall hatte“, sagt Arbeitsrechtler Michael Eckert aus Heidelberg. Macht ein Bewerber in solchen Fällen falsche Angaben, ist er den Job womöglich schnell wieder los. „Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag dann anfechten.“ Generell seien Gesundheitstests vor der Einstellung aber nur zulässig, wenn sie sich konkret auf die berufliche Eignung beziehen. Auch im Jobinterview seien nur solche Fragen erlaubt. Auf unzulässige Fragen müssten Bewerber nicht wahrheitsgetreu antworten. „Wenn ich mich zum Beispiel auf einen Bürojob bewerbe und nach einer Geschlechtskrankheit gefragt werde, darf ich lügen“, erklärt Eckert. Am Mittwoch war bekannt geworden, dass Jobsuchende sich beim Autobauer Daimler während des Bewerbungsverfahrens Blut abnehmen lassen müssen – ohne die Zusage für eine Stelle zu haben. Datenschützer kritisierten dies scharf. (dpa)

## WER VERDIENT WIE VIEL? INGENIEURE ELEKTROTECHNIK

Ohne Personalverantwortung, Jahresbrutto

	Unteres Quartil*	Median**	Oberes Quartil
<b>Gesamt</b>	44 200	52 140	62 636
Frauen	41 032	47 584	58 428
Männer	44 200	52 200	62 977
<b>Nach Branchen</b>			
Halbleiter	52 575	62 898	83 600
E-Technik	42 900	51 640	62 425
Ingenieurbüro	39 439	45 500	52 000
<b>Nach Unternehmensgröße</b>			
Bis 100 Mitarbeiter	39 000	45 500	53 449
101 – 1000	44 400	52 776	62 343
> 1000	49 747	59 800	70 683

\* Quartil = Ober- oder unterhalb dieses Wertes verdienen nur noch 25 % besser oder schlechter.  
\*\* Median = 50 % verdienen mehr, 50 % weniger

PERSONALMARKT