

Leserfragen I:

Dresscode, Gehaltsvorstellungen, Online-Bewerbung

© Verlag C.H. Beck oHG 1995-2010

www.lawyer-coaching.de
Falk Schornstheimer

Dresscode, Gehaltsvorstellungen, Online-Bewerbung

Wie singen Ich & Ich? „So soll es sein, so kann es bleiben, so hab ich mir das gewünscht!“ Das Autorenherz schlägt höher. Leser-E-Mails treffen ein und sogleich zeigt sich: Es wird weitergedacht. Folgende Zuschriften möchte ich herausgreifen. Sie beweisen, dass „Schwarzintelligenz“ nicht nur ein wohlklingendes Wort für die schöne neue Welt des Web 2.0 ist. Zum Thema

Dresscode habe ich wertvolle ergänzende Hinweise von David erhalten. Robin möchte wissen, wie mit der Bitte um die Nennung von Gehaltsvorstellungen umzugehen ist, die immer wieder in Stellenanzeigen auftaucht. Und schließlich sollen auf vielfachen Wunsch hin die Vor- und Nachteile einer Online-Bewerbung gegenüber dem klassischen Postweg abgewogen werden.

Dresscode

Völlig klar: Die Zeiten von Gordon Gekko („lunch is for wimps“), der im Film Wallstreet seine Macht dadurch demonstrierte, dass er lässig mit der Havanna spielte und die elastischen Hosenträger in Krawattenfarbe vor wichtigen Entscheidungen ordentlich mit den Daumen knallen ließ, sind mit dem Verschwinden der Investmentbanken endgültig vorbei. Der Gürtel ist, wie David zu Recht anmerkt, ein zwingendes Accessoire und kann durch nichts ersetzt werden. Er entfällt lediglich dann, wenn die Anzughose gar keine Gürtelschlaufen hat, weil sie mit zwei Spann-Spangen an den Hüften gehalten wird, wie das bei manchen englischen Designs der Fall

ist. Die Gürtelschnalle sollte dezent und nicht protzig sein und farblich wie der ganze Gürtel mit den Schuhen harmonisieren (braun zu braun und schwarz zu schwarz). Ob man im Geschäftsleben überhaupt braune Schuhe tragen sollte (no brown in town) ist fast schon eine eigene Diskussion wert. Wenn Sie nach 18 Uhr, d. h. im Klartext zu Abendveranstaltungen nach den Bürozeiten, schwarz tragen (no brown after six), scheint mir das ausreichend Stilempfinden zu demonstrieren. Und dass die Fingernägel ebenso wie die Frisur sauber und gepflegt aussehen sollten, setze ich einfach als common sense voraus.

Gehaltsvorstellungen

Wie ist das nun mit der Nennung von Gehaltsvorstellungen im Anschreiben einer Bewerbung? Soll man über dieses Ansinnen des Arbeitgebers diskret hinwegsehen, ist es sinnvoll, eine konkrete Zahl anzugeben, oder fährt man besser, eine Spannweite „von ... bis“ anzuführen? Leider kann ich darauf nur typisch juristisch antworten: Es kommt darauf an...

Einem Berufsanfänger bringt es wenig, eine konkrete Gehaltsvorstellung zu äußern. Unternehmen wie Kanzleien – der öffentliche Dienst bzw. Staatsdienst sowieso – haben sehr genaue Regeln, wie viel sie ihrem Nachwuchs entsprechend den einschlägigen Qualifikationen zu zahlen bereit sind. Hier zu verhandeln, hieße in den meisten Fällen, seinen Marktwert als Anfänger zu überschätzen. Klüger ist es, die Gepflogenheiten entweder zu akzeptieren oder eben den Job abzulehnen. Genauer hinschauen sollte ein Berufsanfänger dagegen bei sonstigen Leistungen und Werten: Gibt es attrak-

tive Weiterbildungsangebote, gibt es einen variablen Vergütungsanteil über Zielvereinbarungen, wie sind die Aufstiegs-Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Organisation? Das Gesamtpaket zählt also und ist in der Betrachtung wichtiger als die nackte Zahl.

Wer einen Berufswechsel aus ungekündigter und ungefährdeter Stellung anpeilt und dafür seine alte Vergütung als Kalkulationsgrundlage nimmt, kann dagegen ziemlich genau angeben, wie viel er verdienen möchte. Dies umso mehr, wenn eine Verbesserung im Gehalt das wesentliche Motiv für den angestrebten Stellenwechsel ist. Eine konkrete Zahl als Untergrenze zu nennen („Ich möchte in meiner neuen Stellung ein Gehalt von mindestens 50.000 Euro per annum erzielen“), kann dann sinnvoll sein. Sie vermeiden so sinnlose Bewerbungsgespräche und stellen klar, zu welchem Tarif ein Wechsel für Sie nur in Betracht kommt. Mit dem Wort

„mindestens“ eröffnen Sie zudem eine Diskussion über die weiteren Entwicklungsmöglichkeiten, die manchmal interessanter sein können, als das schiere Einstiegsgehalt.

Eine Gehaltsspanne zu nennen, bringt gar nichts. Damit signalisieren Sie Unsicherheit und Beliebigkeit („Ich mache den Job für 5000, aber wenn Sie nur 4000 zahlen, ist das auch ok“). Was würden Sie als Arbeitgeber in einem solchen Fall antworten?

Ist das Gehalt für Sie lediglich ein Parameter von vie-

len (nach dem Motto: Es muss einigermaßen stimmen, aber Arbeitsaufgaben, Arbeitsbelastung, Betriebsklima usw. sind mir mindestens genauso wichtig), können Sie Ihr zuletzt erzielttes Jahresgehalt nennen und anmerken, dass Sie in dieser Hinsicht jedoch flexibel sind. Rein taktisch liegen sie in jedem Fall richtig, wenn Sie keine Gehaltsangabe machen. Kein Personalleiter der Welt wird eine Bewerbung wegen dieses fehlenden Hinweises aussortieren, wenn Sie ansonsten interessant ist - wegen einer zu hoch angesetzten Gehaltsvorstellung vielleicht schon.

Online-Bewerbung

Ähnlich ambivalent fällt die Antwort auf die Frage aus: Online bewerben oder in Papierform? Beides hat Vor- und Nachteile. Darauf komme ich im Zusammenhang mit der Gestaltung der Bewerbungsmappe und dem Anschreiben in einem gesonderten Beitrag ausführlich zu sprechen. Für den Moment nur soviel: Wenn Sie per E-Mail oder mit einem kurzen Anruf in der Personal-

abteilung nachfragen: „Wie hätten Sie´s denn gerne?“, liegen Sie auf jeden Fall richtig – und haben die Chance auf einen ersten positiven Eindruck!

Auf weiteres Leserfeedback freut sich schon

Ihr Falk Schornstheimer