

## **Krise auf dem Arbeitsmarkt in der Baubranche**

Der Begriff des Managers bedarf zunächst einer Auseinandersetzung mit dem Berufsbild und dem Aufgabenbereich der in der Verantwortung stehenden Personen. In den letzten Jahren ist der Begriff des Managers regelrecht vergewaltigt worden. Der moderne Begriff umfasst nun mehr als die bisher erwarteten Berufsbilder und Personen. Wenn früher der Manager ein meins älterer, grauer oder vom Haarausfall betroffener Herr in Verbindung gebracht wurde, der weise und lebenserfahren seinen Mitarbeitern den Lauf der Dinge erklärte, gemeint war, ist es heutzutage anders. Die neuen und so genannten modernen Arbeitsplätze, aber auch Lebensweisen, haben den Manager nicht unbetroffen gelassen. So gibt es genügend Berufe, die sich den Schmuck der Bezeichnung des Berufes zu Gunste gemacht haben, um sich, aber auch das Umfeld aufzuwerten.

Sobald auch nur das geringste geführt wird und auch ein Minimum ein Verantwortung einer Arbeit zugeschrieben werden kann, wird das Einsatzgebiet als Management deklariert. So ist es inzwischen üblich, dass die Chefsekretärin nun eine Frontoffice, oder eine Backoffice – Managerin genannt wird. Eine Human – Resources – Managerin oder Manager stellt einen ein. Durch das Unternehmen führt uns der Manager für Customer Relationship und in hauseigenem Garten recht der Manager für Facility Management die trockenen Blätter zusammen.

Der hier so amüsan beschriebene Gang durch ein Unternehmen ist durchaus ernsthaft gemeint und keinesfalls weit her geholt. Die anfangs belächelten amerikanisierten Arbeitsplatzbeschreibungen haben längst die Akzeptanz der Bevölkerung gefunden. Die Menschen haben Ihre Position gefunden und können meist auch erklären, was die Aufgaben des jeweiligen Managers sind.

Trotz steigender Anforderungen an den Arbeitsplatz und gleichzeitig sinkender Löhne, steigt die Akzeptanz an die Positionen im Management. Der Markt für

Führungskräfte hat einen Boom erlebt. Der Beruf ist heiß begehrt. Die Erwartungen sind groß und die Karrierechancen dank aufwendig aufgemachter Hochglanzprospekte in greifbarer Nähe. Plötzlich kann die Laufbahn eines Top – Managers, wie sie bisher nur aus weit entfernten Fernsehserien bekannt, nur wenige Schritte entfernt.

Wie hat es der Markt geschafft, dem Bürger das Streben nach einer Position im Management so schmackhaft zu machen. Marketingexperten sowie kaufmännisch berechnete Verkaufsprofis haben mit der Strategie ein höchst lukratives Geschäftsfeld erschlossen.

Leider gibt es keine repräsentativen Untersuchungen zu dem Phänomen. Die folgenden Szenarien gehen daher auf interpolierte Erfahrungswerte, sowie Umfragen aus meinem unternehmerischen Umfeld.

Ein Akademiker auf Jobsuche wird schnell erfahren, dass er offensichtlich das falsche studiert hat und hinzu auch noch ohne Berufserfahrung wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat. Das handelsübliche Jobangebot hat einen Inhalt, der den arbeitssuchenden Aspiranten zunächst erschrecken dürfte.

Die Erwartungen an den Bewerber sind stets hoch gesteckt. Jung, gutaussehend, Ausbildung an einer namhaften Bildungsstätte und sehr gute Noten. Eine Empfehlung des Professoren ist gern gesehen. Der Auslandsaufenthalt, natürlich in einem namhaftem Büro, macht die Sache rund. Die Stelle nennt sich dann aber auch Projektmanager. Auch wenn die ersten drei bis vier Jahre zur Einführung ein „Assistant“ oder „Trainee“ vor dem „Titel“ tragen, so ist der Weg das Ziel und das Ziel am Horizont erkennbar. So macht es auch nichts aus, dass in den ersten Monaten nur eine unterdurchschnittliche Vergütung angeboten wird. Die hohen Anforderungen und Arbeitszeiten von bis zu 60 oft 70 Stunden in der Woche, werden hingenommen. Die versprochene erfolgsorientierte Vergütung ist schließlich nur von kurzer Dauer. Die Bewerber werden oft dermaßen verblendet, dass Sie am Ende eines Gesprächs bereit sind alles zu tun. Fehlende Erfahrung und die Gier, einen Job zu ergattern, machen selbst starke Charaktere willenlos. Tatsächlich schaffen es auch bis zu 10%

der Studienabgänger bei dem ersten Job sich beweisen zu können und auch finanziell eine Karriere zu machen. Aus den mir bekannten Abgängern einer Universität gibt es unter 1%, die es knapp unter 30 tatsächlich geschafft haben, bei sehr guter Bezahlung auch entsprechende Führungspositionen, die auch mit sehr viel Verantwortung verbunden sind, zu besetzen.

Leider bleibt die große Karriere für die Meisten nur ein Traum, auch wenn es genügend Kandidaten gibt, für die die Karriere ein Albtraum wird. Für die von mir untersuchten Büros und Einzelcharaktere habe ich circa zwei Jahre Beobachtungszeit aufgewendet um zeitnahe, jedoch noch repräsentative Ergebnisse zu erhalten.

In den Untersuchungen zwischen den Jahren 2006 und 2012 habe ich 14 Unternehmen betrachtet. Darunter Kleinstunternehmen mit bis zu 3 Mitarbeitern, Kleinunternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern bis zu Unternehmen mit ab 500 Mitarbeitern. Die Ergebnisse sind ebenso verschieden wie die Unternehmen und dennoch vergleichbar.

So macht es keinen Unterschied, ob man in einem Konzern, oder Kleinunternehmen die Karriere startet. Die Erfolgchancen sind nach den vorliegenden Ergebnissen nicht gleich, jedoch vergleichbar. Demnach hat jeder eine Chance. Die Erfolgsaussichten bleiben jedoch gering. Dafür sind die Chancen sehr groß.

Was treibt also einen Jungakademiker an, eine höchst unsichere Karriere zu starten, die zwar große Möglichkeiten verspricht, jedoch gleichzeitig die Persönlichkeit egalisiert? Es ist, wie so oft im Leben, die Psyche. Die simpelsten menschlichen Züge bringen uns dazu, ständig nach mehr zu streben.

Man stelle sich einen einfachen Arbeiter vor. Der Arbeiter, lassen wir ihn an einem Fließband arbeiten und simple Werkzeuge zusammenschrauben. Diese Werkzeuge schraubt er nur zusammen, weil es bisher keine wirtschaftliche Alternative gibt, den Arbeitsplatz mit einer Maschine zu ersetzen. Das mag nun daran liegen, dass der Fortschritt eine solche Maschine unwirtschaftlich macht, mag aber auch daran liegen,

dass die Einkünfte des Mannes oder der Frau, eine Maschine unwirtschaftlich machen. Der Arbeiter schraubt also Dinge zusammen und schafft damit Mehrwerte für jemanden. Die einfache Formel lautet, wer jemandem Dient der verdient auch dafür einen Lohn. Wer also vielen dient, verdient auch viel. Eine Leistungssteigerung durch Fortbildungen oder Erweiterungen der Einsatzgebiete macht tatsächlich auch in der Theorie nur wenig Sinn. Es gibt jedoch eine unglaublich einfache Möglichkeit, den Arbeiter weiterhin in seiner Aufgabe arbeiten zu lassen, keinen Cent mehr zu vergüten und dennoch die Arbeitsqualität und meist somit die Leistung zu erhöhen. Der einfache Arbeiter wird zu einer Führungskraft. Er wird zu einer Führungskraft, ohne jede Verantwortung, ohne Mehrentgelt und jederzeit ersetzbar. Man macht den Arbeiter zu einem Manager. Der Manager hat auch seine Blüten. So nennt man diesen auch gerne Leiter oder Steuerer.

Die definierte Führungskraft wird, wie bereits beschrieben nicht höher gestellt. Es ist jedoch ein einfaches und ein günstiges, der definierten Arbeitskraft jemanden zu unterstellen. Der Arbeiter wird somit zwar nicht befördert, jedoch durch die Beistellung einer Person, die diesem unterstellt ist, massiv aufgewertet.

Wirtschaftlich gesehen, geht diese Rechnung immer auf und ist eine übliche Vorgehensweise bei Unternehmen, die mit Ihren Angestellten gut wirtschaften können. Erstaunlicherweise steigt bei solchen Konstellationen die Gesamteffizienz des Teams Arbeiter / Helfer stark an. Das Gesamtgefüge Teamleiter / Arbeiter / Helfer gewinnt enorm an Stabilität und Produktivität. Von diesen positiven Erfahrungen berichten sowohl Arbeitgeber, als auch die Arbeitnehmer. Auch wenn der direkte Vorgesetzte als kein angenehmer Zeitgenosse beschrieben wird, so wird es als positiv gesehen, dass dieser die Verantwortung übernimmt. So wird es auch quasi hingenommen, dass der Vorgesetzte zwar produktiv nichts zum Gewinn des Unternehmens beisteuert, jedoch aber dem Arbeiter als ein „Cheffilter“ dient. Allgemein hin nennt man solche Konstellationen und Situationen als „win win“. Bei „win win“ gibt es dem Wort nach nur Gewinner, auch wenn die Betrachtungsweise aus der jeweiligen Situation aus unterschiedlicher Betrachtung bedarf. So kann ein

Angestellter, der mit über 50 kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat, sich durchaus über eine Vollzeitstelle mit unterdurchschnittlicher Bezahlung freuen. Währenddessen ist der Arbeitgeber über diesen günstigen, jedoch leistungsfähigen Arbeitnehmer froh. Eine typische „win win“ Situation.

Die typische „lose lose“ Situation ist kurz und schnell beschrieben. Eine solche Situation ist der Kompromiss. Bei einem Kompromiss werden beiderseits die Ansprüche auf ein Minimum gesenkt um einen gemeinsamen Nenner zu finden. Am Ende gehen alle Parteien unzufrieden aus der Zusammenkunft raus und sind meist auf Dauer nicht mehr zu vereinen, da der allgegenwärtige „Verlust“ als ein alleiniger Verlust hingenommen wird. Es wird dabei nicht erkannt, dass der Gegenüber ebenso Opfer bringen musste, wie der betroffene. Ohne auf dieses Thema im Rahmen der kurzen Publikation eingehen zu können, gilt es steht Kompromisse zu vermeiden. Besser ist es Zugeständnisse zu arrangieren und den Gegenwert bei nächster Gelegenheit abzuverlaggen.

Klare Strukturen und Aufgabenverteilungen haben in der Geschichte der Unternehmen immer eine gewinnbringende Auswirkung. Kulturen, die durchstrukturierte Arbeitsabläufe besitzen, die definierte Zuständigkeiten haben, sind ganz klar die Gewinner. Wer unternehmerisch, aber auch privat in den Tag startet, ohne genau definieren zu können, wie dieser Enden wird, also wer keine Ziele hat, der geht im Kapitalismus zwangsläufig unter.

## **Die Praxis**

Wechseln wir nun vom Studium ins Berufsleben. Der Bauleiter wurde in den vorangegangenen Kapiteln ausführlich behandelt. Der Absolvent, der fest im Berufsleben steht, hat nun Chancen auf die nächste Beförderung. Hier ist der Manager gefragt. Der Unterschied zwischen dem Manager bzw. dem Projektleiter ist oft, aber nicht immer, die Berufserfahrung. Es gibt heutzutage eine Vielzahl von sehr

jungen Führungskräften in Managerpositionen, die unter sich ältere Bauleiter haben. Ich bin auch einigen wenigen Führungskräften begegnet, die mit unter 30 ganze Abteilungen leiten durften. Klären wir also den Begriff des Managers.

## **Der Manager**

Der Begriff des Managers bedarf zunächst einer Auseinandersetzung mit dem Berufsbild und dem Aufgabenbereich der in der Verantwortung stehenden Personen. In den letzten Jahren ist der Begriff des Managers regelrecht vergewaltigt worden. Der moderne Begriff umfasst nun mehr als die bisher erwarteten Berufsbilder und Personen. Wenn früher der Manager ein meins älterer, grauer oder vom Haarausfall betroffener Herr in Verbindung gebracht wurde, der weise und lebenserfahren seinen Mitarbeitern den Lauf der Dinge erklärte, gemeint war, ist es heutzutage anders.

Die neuen und so genannten modernen Arbeitsplätze, aber auch Lebensweisen, haben den Manager nicht unbetroffen gelassen. So gibt es genügend Berufe, die sich den Schmuck der Bezeichnung des Berufes zu Gunste gemacht haben, um sich, aber auch das Umfeld aufzuwerten.

Sobald auch nur das geringste geführt wird und auch ein Minimum ein Verantwortung einer Arbeit zugeschrieben werden kann, wird das Einsatzgebiet als Management deklariert. So ist es inzwischen üblich, dass die Chefsekretärin nun eine Frontoffice, oder eine Backoffice – Managerin genannt wird. Eine Human – Resources – Managerin oder Manager stellt einen ein. Durch das Unternehmen führt uns der Manager für Customer Relationship und in hauseigenem Garten recht der Manager für Facility Management die trockenen Blätter zusammen.

Der hier so amüsan beschriebene Gang durch ein Unternehmen ist durchaus ernsthaft

gemeint und keinesfalls weit her geholt. Die anfangs belächelten amerikanisierten Arbeitsplatzbeschreibungen haben längst die Akzeptanz der Bevölkerung gefunden. Die Menschen haben Ihre Position gefunden und können meist auch erklären, was die Aufgaben des jeweiligen Managers sind.

Trotz steigender Anforderungen an den Arbeitsplatz und gleichzeitig sinkender Löhne, steigt die Akzeptanz an die Positionen im Management. Der Markt für Führungskräfte hat einen Boom erlebt. Der Beruf ist heiß begehrt. Die Erwartungen sind groß und die Karrierechancen dank aufwendig aufgemachter Hochglazprospekte in greifbarer Nähe. Plötzlich kann die Laufbahn eines Top – Managers, wie sie bisher nur aus weit entfernten Fernsehserien bekannt, nur wenige Schritte entfernt.

Wie hat es der Markt geschafft, dem Bürger das Streben nach einer Position im Management so schmackhaft zu machen. Marketingexperten sowie kaufmännisch berechnete Verkaufsprofis haben mit der Strategie ein höchst lukratives Geschäftsfeld erschlossen. Leider gibt es keine repräsentativen Untersuchungen zu dem Phänomen. Die folgenden Szenarien gehen daher auf interpolierte Erfahrungswerte, sowie Umfragen aus meinem unternehmerischen Umfeld.

Ein Akademiker auf Jobsuche wird schnell erfahren, dass er offensichtlich das falsche studiert hat und hinzu auch noch ohne Berufserfahrung wenige Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat. Das handelsübliche Jobangebot hat einen Inhalt, der den arbeitssuchenden Aspiranten zunächst erschrecken dürfte.

## **Der Bewerber**

Die Erwartungen an den Bewerber sind stets hoch gesteckt. Jung, gutaussehend, Ausbildung an einer namhaften Bildungsstätte und sehr gute Noten. Eine Empfehlung des Professoren ist gern gesehen. Der Auslandsaufenthalt, natürlich in einem namhaftem Büro, macht die Sache rund. Die Stelle nennt sich dann aber auch

Projektmanager. Auch wenn die ersten drei bis vier Jahre zur Einführung ein „Assistant“ oder „Trainee“ vor dem „Titel“ tragen, so ist der Weg das Ziel und das Ziel am Horizont erkennbar. So macht es auch nichts aus, dass in den ersten Monaten nur eine unterdurchschnittliche Vergütung angeboten wird. Die hohen Anforderungen und Arbeitszeiten von bis zu 60 oft 70 Stunden in der Woche, werden hingenommen. Die versprochene erfolgsorientierte Vergütung ist schließlich nur von kurzer Dauer.

Die Bewerber werden oft dermaßen verblendet, dass Sie am Ende eines Gesprächs bereit sind alles zu tun. Fehlende Erfahrung und die Gier, einen Job zu ergattern, machen selbst starke Charaktere willenlos. Tatsächlich schaffen es auch bis zu 10% der Studienabgänger bei dem ersten Job sich beweisen zu können und auch finanziell eine Karriere zu machen. Aus den mir bekannten Abgängern einer Universität oder Hochschule gibt es unter 1%, die es in jungen Jahren tatsächlich geschafft haben, bei sehr guter Bezahlung auch entsprechende Führungspositionen, die auch mit sehr viel Verantwortung verbunden sind, zu besetzen.

Leider bleibt die große Karriere für die Meisten nur ein Traum, auch wenn es genügend Kandidaten gibt, für die die Karriere ein Albtraum wird. Für die von mir untersuchten Büros und Einzelcharaktere habe ich circa zwei Jahre Beobachtungszeit aufgewendet um zeitnahe, jedoch noch repräsentative Ergebnisse zu erhalten.

In den Untersuchungen zwischen den Jahren 2006 und 2012 habe ich 14 Unternehmen betrachtet. Darunter Kleinstunternehmen mit bis zu 3 Mitarbeitern, Kleinunternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern bis zu Unternehmen mit ab 500 Mitarbeitern. Die Ergebnisse sind ebenso verschieden wie die Unternehmen und dennoch vergleichbar.

So macht es keinen Unterschied, ob man in einem Konzern, oder Kleinunternehmen die Karriere startet. Die Erfolgchancen sind nach den vorliegenden Ergebnissen nicht gleich, jedoch vergleichbar. Demnach hat jeder eine Chance. Die



Erfolgsaussichten bleiben jedoch gering. Dafür sind die Chancen sehr groß.

Was treibt also einen Jungakademiker an, eine höchst unsichere Karriere zu starten, die zwar große Möglichkeiten verspricht, jedoch gleichzeitig die Persönlichkeit egalisiert? Es ist, wie so oft im Leben, die Psyche. Die simpelsten menschlichen Züge bringen uns dazu, ständig nach mehr zu streben.

## **Die Führungskraft**

Der so beliebte Beruf eines Managers kann wie folgt beschrieben werden. Der Manager managet Dinge im Unternehmen. Dies können kleine Aufgaben sein, aber auch große und verantwortungsvolle Aufgabenstellungen. Zumeist ist der Manager getrennt von den exekutiven Kräften getrennt und verrichtet sein Werk. So stellt sich die Frage, was das Werk eines Managers ist. Was unternimmt eine Führungskraft, die ein Manager darstellt, die das meist hohe Einkommen gerechtfertigt. Untersucht man die Struktur der Arbeit des oberen, mittleren oder unteren Managements, so ist diese kaum durchschaubar. Oft genug fragt sich der Mitarbeiter, wofür seine Führungskraft bezahlt wird.

Untersuchen wir also die Struktur eines beliebigen Unternehmens aus der Sicht des geschäftsführenden Unternehmers oder Firmeninhabers. Die Aufgaben der Führungskraft können nur schwer gemessen werden. Eine Führungskraft führt; nur was führt diese.

Man stelle sich einen einfachen Arbeiter vor. Der Arbeiter, lassen wir ihn an einem Fließband arbeiten und simple Werkzeuge zusammenschrauben. Diese Werkzeuge schraubt er nur zusammen, weil es bisher keine wirtschaftliche Alternative gibt, den Arbeitsplatz mit einer Maschine zu ersetzen. Das mag nun daran liegen, dass der Fortschritt eine solche Maschine unwirtschaftlich macht, mag aber auch daran liegen, dass die Einkünfte des Mannes oder der Frau, eine Maschine unwirtschaftlich

machen. Der Arbeiter schraubt also Dinge zusammen und schafft damit Mehrwerte für jemanden. Die einfache Formel lautet, wer jemandem Dient der verdient auch dafür einen Lohn. Wer also vielen dient, verdient auch viel. Eine Leistungssteigerung durch Fortbildungen oder Erweiterungen der Einsatzgebiete macht tatsächlich auch in der Theorie nur wenig Sinn.

Es gibt jedoch eine unglaublich einfache Möglichkeit, den Arbeiter weiterhin in seiner Aufgabe arbeiten zu lassen, keinen Cent mehr zu vergüten und dennoch die Arbeitsqualität und meist somit die Leistung, sowie die Arbeitszufriedenheit massiv zu erhöhen.

Der einfache Arbeiter wird zu einer Führungskraft. Er wird zu einer Führungskraft, ohne jede Verantwortung, ohne Mehrentgelt und jederzeit ersetzbar. Man macht den Arbeiter zu einem Manager. Der Manager hat auch seine Blüten. So nennt man diesen auch gerne Leiter oder Steuerer.

Die definierte Führungskraft wird, wie bereits beschrieben nicht höher gestellt. Es ist jedoch ein Einfaches und ein günstiges, der definierten Arbeitskraft jemanden zu unterstellen. Der Arbeiter wird somit zwar nicht befördert, jedoch durch die Beistellung einer Person, die diesem unterstellt ist, massiv aufgewertet.

Wirtschaftlich gesehen, geht diese Rechnung immer auf und ist eine übliche Vorgehensweise bei Unternehmen, die mit Ihren Angestellten gut wirtschaften können. Erstaunlicherweise steigt bei solchen Konstellationen die Gesamteffizienz des Teams Arbeiter / Helfer stark an. Das Gesamtgefüge Teamleiter / Arbeiter / Helfer gewinnt enorm an Stabilität und Produktivität. Von diesen positiven Erfahrungen berichten sowohl Arbeitgeber, als auch die Arbeitnehmer. Auch wenn der direkte Vorgesetzte als kein angenehmer Zeitgenosse beschrieben wird, so wird es als positiv gesehen, dass dieser die Verantwortung übernimmt. So wird es auch quasi hingenommen, dass der Vorgesetzte zwar produktiv nichts zum Gewinn des Unternehmens beisteuert, jedoch aber dem Arbeiter als ein „Cheffilter“ dient.

Allgemeinhin nennt man solche Konstellationen und Situationen als „win win“. Bei „win win“ gibt es dem Wort nach nur Gewinner, auch wenn die Betrachtungsweise aus der jeweiligen Situation aus unterschiedlicher Betrachtung bedarf. So kann ein Angestellter, der mit über 50 kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat, sich durchaus über eine Vollzeitstelle mit unterdurchschnittlicher Bezahlung freuen. Währenddessen ist der Arbeitgeber über diesen günstigen, jedoch leistungsfähigen Arbeitnehmer froh. Eine typische „win win“ Situation.

Die typische „lose lose“ Situation ist kurz und schnell beschrieben. Eine solche Situation ist der Kompromiss. Bei einem Kompromiss werden beiderseits die Ansprüche auf ein Minimum gesenkt um einen gemeinsamen Nenner zu finden. Am Ende gehen alle Parteien unzufrieden aus der Zusammenkunft raus und sind meist auf Dauer nicht mehr zu vereinen, da der allgegenwärtige „Verlust“ als ein alleiniger Verlust hingenommen wird. Es wird dabei nicht erkannt, dass der Gegenüber ebenso Opfer bringen musste, wie der betroffene. Ohne auf dieses Thema im Rahmen der kurzen Publikation eingehen zu können, gilt es steht Kompromisse zu vermeiden. Besser ist es Zugeständnisse zu arrangieren und den Gegenwert bei nächster Gelegenheit abzuverlangen.

Zusammengefasst ist festzustellen, dass Menschen und Dinge besser funktionieren, wenn sie strukturiert sind. Abläufe und Zuständigkeiten müssen geregelt sein. Eine Struktur, die von oben nach unten funktioniert mag nicht mehr zeitgemäß sein, sie funktioniert jedoch genauso, wie lockere und leichte Firmenstrategien.

## **Strukturen**

Klare Strukturen und Aufgabenverteilungen haben in der Geschichte der Unternehmen immer eine gewinnbringende Auswirkung. Kulturen, die durchstrukturierte Arbeitsabläufe besitzen, die definierte Zuständigkeiten haben, sind ganz klar die Gewinner. Inzwischen wurden diese Themen durch Studien führender

Universitäten bestätigt. Die Ergebnisse sind erwartungsgemäß ausgefallen. So sind Menschen, die klare Strukturen haben und Ihre Ziele kurz- aber auch langfristig verfolgen deutlich und mit Abstand erfolgreicher, als andere. Diese Zusammenhänge sind ebenso auf Unternehmen übertragbar. Unternehmen mit klaren Strukturen und Verantwortlichkeiten sind nach den Ergebnissen der Schlüssel zum wirtschaftlichen Erfolg. Wer unternehmerisch, aber auch privat in den Tag startet, ohne genau definieren zu können, wie dieser Enden wird, also wer keine Ziele hat, der geht im Kapitalismus zwangsläufig unter. Wenn man sich montags, nach Arbeitsbeginn Gedanken macht, was man am Montag erledigen muss, ist heutzutage ein überflüssiges und seltenes Mitglied eines Unternehmens. Ein Tag beginnt mit dem Erledigen von Aufgaben, die Tage oder Wochen zuvor geplant wurden. Genauso verhält es sich mit einer Woche, einem Monat oder einem Jahr.

Im Ländervergleich mussten wir feststellen, dass die Arbeitskräfte aus Ländern, wie Rumänien, Ungarn oder Polen sehr gut arbeiten. Die Arbeiter dieser Länder brauchen jedoch einen verhältnismäßig hohen Aufwand an Aufsicht und Führung. Im Ergebnis sind die gut geführten Arbeitskräfte bis zu 80% effizienter als die ohne Führung. Umgekehrt verhält es sich mit der Flexibilität. So sind die Arbeitskräfte der Länder, wie Deutschland, Frankreich, Österreich oder Schweiz, absolut unflexibel. Die Flexibilität oder aber auch die Mobilität ist ebenso ein wirtschaftlicher Faktor. Es hat also in der europäischen Union jeder die Wahl und Freiheit die richtige Arbeitskraft zu finden und einzustellen. Die Vorstellungsgespräche haben meist nur sprachliche Barrieren. Es gibt jedoch allgemeines, was zu einer Bewerbung gesagt werden kann.

## **Das Vorstellungsgespräch**

Bei Vorstellungsgesprächen stelle ich stets die gleichen Fragen:

Woher kennen Sie unser Unternehmen?

Warum möchten Sie für unser Unternehmen arbeiten?

Warum glauben Sie, diese Position passt genau zu Ihnen?

Was möchten Sie in unserem Unternehmen erreichen?

Was sind Ihre Ziele für heute?

Was sind Ihre Ziele für die kommende Woche?

Was sind Ihre Ziele für das kommende Halbjahr?

Was sind Ihre Ziele für dieses Jahr?

Was möchten Sie nächstes Jahr erreichen?

Es sind sehr einfache Fragen. Bekanntermaßen sind die einfachen Fragen die schwersten. Überlegen Sie nun selbst Ihre Antworten auf die hier gestellten Fragen. Es ist nicht einfach, das steht fest. In den vielen Bewerbungsgesprächen, die ich in unterschiedlichen Unternehmen und für sehr unterschiedliche Aufgabenbereiche geführt habe, musste ich feststellen, wie schwierig dies ist. Die Bewerber sind immer verunsichert, da sie sich selbst diese Fragen nie gestellt haben. Auch Sie werden spontan kaum die Fragestellungen beantworten können. Die Übung besteht darin, sich diese Gedanken zu machen. Tatsächlich wird man nach jeder neuen Erfahrung oder Lebensveränderung die Fragen neu beantworten. Man zieht um oder wird schwanger. Die Lebensumstände wirken umgehend auf die Beantwortung der Ziele.

Eine Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch ist zeitaufwendig und mühsam. Der Erfolg ist nicht garantiert. Das erinnert stark an die Akquise eines Auftrags. So muss man viel Zeit und Wissen aufwenden um ein Angebot zu erstellen. Dabei muss stets überlegt werden, ob das Angebot marktgerecht, aber nicht zu teuer ist. Man will schließlich den Wettbewerb bzw. den Mitbewerber ausstechen. So unterscheidet sich die Bewerbung um einen Arbeitsplatz nicht im Geringsten von einer Bewerbung um einen Auftrag. Die Bewerbung, besonders bei Berufsanfängern, ist ein guter Übungsplatz für die künftige Laufbahn im Beruf.

Dies bleibt einem Arbeitgeber, hier einem künftigen Arbeitgeber nicht verborgen. Wer sich selbst organisieren kann, also managen; wer sich selbst vermarkten und

verkaufen kann, der kann das auch in einem Unternehmen.

Diese Personen werden gesucht und finden stets Anerkennung in den Unternehmen. Dabei spielt es zunächst nur zweitrangig eine Rolle, ob die Person fachlich die richtige ist. Die fachliche Kompetenz wird vorausgesetzt und nicht geprüft. Das Wissen wird vorausgesetzt, wenn man sich auf die ausgeschriebene Stelle bewirbt. Vielen Bewerbern ist das nicht bewusst. Sie begehen den Fehler, sich fachlich beweisen zu wollen. Dies ist nicht nur ausgeschlossen, sondern meist auch noch dumm. Welcher Chef möchte von einem Bewerber zu einem Duell aufgefordert werden. Wer weiß mehr? Das hat hier nichts verloren. Das Thema der Bewerbung ist voller Missverständnisse und falscher Mythen. Hier hat es einige Gewinner gegeben und sehr viele Verlierer.

Ausführliche Anleitungen findet man im Buchhandel zu genüge. Darunter aber auch sehr viel theoretischen Unsinn und meist sehr wenig Praxis. Die Auseinandersetzung sprengt den Rahmen der behandelten Themen in Ihrem Umfang.

Als Absolvent einer Hochschule und zwischenzeitig eingetragener Architekt mit einigen Jahren Berufserfahrung, habe ich mich immer wieder folgendes gefragt. Der Beruf des Architekten ist der Beruf eines Generalisten. Am Anfang weiss man von vielen Dingen etwas, von vielen Dingen auch nichts. Dieses wird den Bauingenieur ebenso treffen. Überrascht hat mich, dass viele Bauingenieure einen Platz in der Bauleitung oder in einer führenden Position finden, während die Architekten meist Einzelgänger bleiben. In der Architektur bleibt man unter sich. Hier sind die Bauingenieure viel offener. Die Ausbildung ist breit gefächert und die Praktika erlauben den Studenten das Spektrum zu erweitern, oder neue Aufgabenbereiche zu erforschen. Nicht jeder hat die finanziellen Möglichkeiten, Auslandsaufenthalte zu meistern. In den Führungspositionen findet man meist Kaufleute, die sich Ihr Wissen über den Bau auf kurzem Wege aneignen müssen. Inzwischen findet man sehr oft Bauingenieure, die eine oder mehrere Weiterbildungen in kaufmännischem Bereich abgeleistet haben. Hier vermisse ich

ganz stark den Einsatz und das Engagement der Architekten. Der Architekt als Manager ist von seiner generalistischen Ausbildung her besser geeignet, als ein Bauingenieur in der klassischen Ausbildung. Moderne Bachelor – Studiengänge machen die Qualifikationen für beide Studiengänge leichter. Hier ist es wichtig, sich selbst über die Universitäten und Angebote zu informieren. Es bleicht niemandem aus, sich selbst zu hinterfragen, was man machen möchte. Der Arbeitsvertrag unterscheidet sich wenig von einem Ehevertrag. Wer seine Hausaufgaben richtig erledigt hat und die Vorarbeit geleistet hat, der muss sich nicht mehr scheiden lassen. Wer also die Wahl seines Arbeitgebers nicht vernünftig wählt und seine Ziele nicht langfristig plant, der schwimmt.

Das Ergebnis der dieser Publikation zugrunde liegenden Ergebnissen und Zahlen lässt sich abschließend folgendes feststellen.

Die Baubranche boomt. Der Beruf eines Bauingenieurs oder Architekten ist sehr gefragt. Die momentanen Vergütungen der Leistungen der Arbeitnehmer sind hoch, auch wenn diese vor einigen Jahren mehr geschätzt wurden. Die Arbeit am Bau ist so gut wie sicher. Eine entsprechende Mobilität und Lernbereitschaft vorausgesetzt. Sprachen, wie Englisch, Deutsch oder Französischer sind die Voraussetzung für eine erfolgreiche Laufbahn. Dies war allerdings in vereinigtem Europa in allen Berufen der Fall.

Untersucht man den genannten boom, so ist dies relativ zu sehen. Während die Baubranche in den zentraleuropäischen Staaten boomt, sieht es in den Ländern rund um D, A und CH magerer aus. Der Aufschwung ist wirtschaftlich differenzierter zu sehen. Die Staaten investieren und bauen zur Zeit so wenig wie selten zuvor. Die Konjunktur wird im Moment ausschließlich durch Privatunternehmen geschaffen. Dadurch klaffen zwischen den Ländern große Lücken am Arbeitsmarkt auf.

Der Bau hat einen goldenen Boden sagt man. Für die Studierenden kann man

abschließend zusammenfassen. Wer am Bau lernt, und lernbereit ist, der wird ein sorgenfreies Leben führen können. Vorausgesetzt ist die Freude am Beruf und die Leistungsbereitschaft.

Wir können leider alle nicht in die Glaskugel sehen und die Zukunft vorausschauen. Aus heutiger Sicht ist die bautechnische Ausbildung genau das richtige. Kurz- und Langfristig ist die Entscheidung für eine Lehre und ein Studium in der Bauwirtschaft zeitgemäß und krisensicher.

Bearbeitung:            Tomecki Lukas Thomas  
Dyplomowany inżynier magister architekt  
(Dip.-Ing. (FH) Architekt)  
Dyrektor handlowy  
(Business Manager GSOMI)  
Wykwalifikowany kierownik budowy  
(Zertifizierter Bauleiter BAYAKAD)

30.11.2012, Erlangen



