

## Kein Geld von der Arbeitsagentur?



KARRIERE Frage

AN HOLGER WENK  
Agentur für Arbeit Berlin-Brandenburg

Ich habe einen unbefristeten Arbeitsvertrag als Büro-Kaufmann. Der immens gestiegene Arbeitsdruck und das Klima in der Firma machen mich aber psychisch krank, ich halte das nicht mehr aus. Ich bin 59 Jahre alt. Deswegen habe ich mich nach einer anderen Arbeit umgesehen und könnte auf eine befristete Stelle (zwei Jahre) in einer anderen Firma wechseln. Nun müsste ich dazu aber die alte Stelle selbst kündigen. Heißt das, wenn es in der neuen Firma nicht klappt, ich in der Probezeit gehen muss und arbeitslos werde, dass ich mit einer Sperrzeit durch die Arbeitsagentur rechnen muss? Und wäre ein Aufhebungsvertrag ein Weg, eine Sperrzeit zu vermeiden?

Kurz gesagt: Eine Sperrzeit tritt dann ein, wenn das Aufgeben eines Arbeitsverhältnisses (hier Ihre Kündigung) ursächlich für eine spätere Arbeitslosigkeit ist. Hat ein Arbeitnehmer die Aufgabe eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses initiiert, dann handelt es sich grundsätzlich um einen Sperrzeitabstand – wenn für das Aufgeben des Jobs kein wichtiger Grund vorliegt. Dabei ist es gleich, ob die Beendigung durch die eigene Kündigung oder durch einen Aufhebungsvertrag geschieht. Während der Dauer einer Sperrzeit ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Der Arbeitslose erhält kein Geld. Die Sperrzeit, wenn man seinen Job aufgegeben hat, beträgt zwölf Wochen.

In Ihrem Fall ist aber wichtig: Sie haben bereits eine neue Beschäftigung gefunden. Ich gehe davon aus, dass Sie die befristete Tätigkeit unmittelbar nach Ihrem Ausscheiden aus dem früheren Beschäftigungsverhältnis aufnehmen. Auch wenn Ihnen wider Erwarten in der Probezeit gekündigt werden sollte, würde in Ihrem Fall keine Sperrzeit eintreten – vorausgesetzt, Sie haben sich nicht vertragswidrig verhalten. Wichtig sind die Bedingungen, die vorliegen, wenn Sie Ihre unbefristete Beschäftigung aufgeben: In Ihrer jetzigen Situation können Sie davon ausgehen, in Ihrem neuen Job für zwei Jahre beschäftigt zu sein.

Auch wenn Sie nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses arbeitslos werden sollten, wird keine Sperrzeit eintreten. Durch die Beschäftigungszeit über zwei Jahre besteht dann kein Zusammenhang mehr zu Ihrer früheren Kündigung.

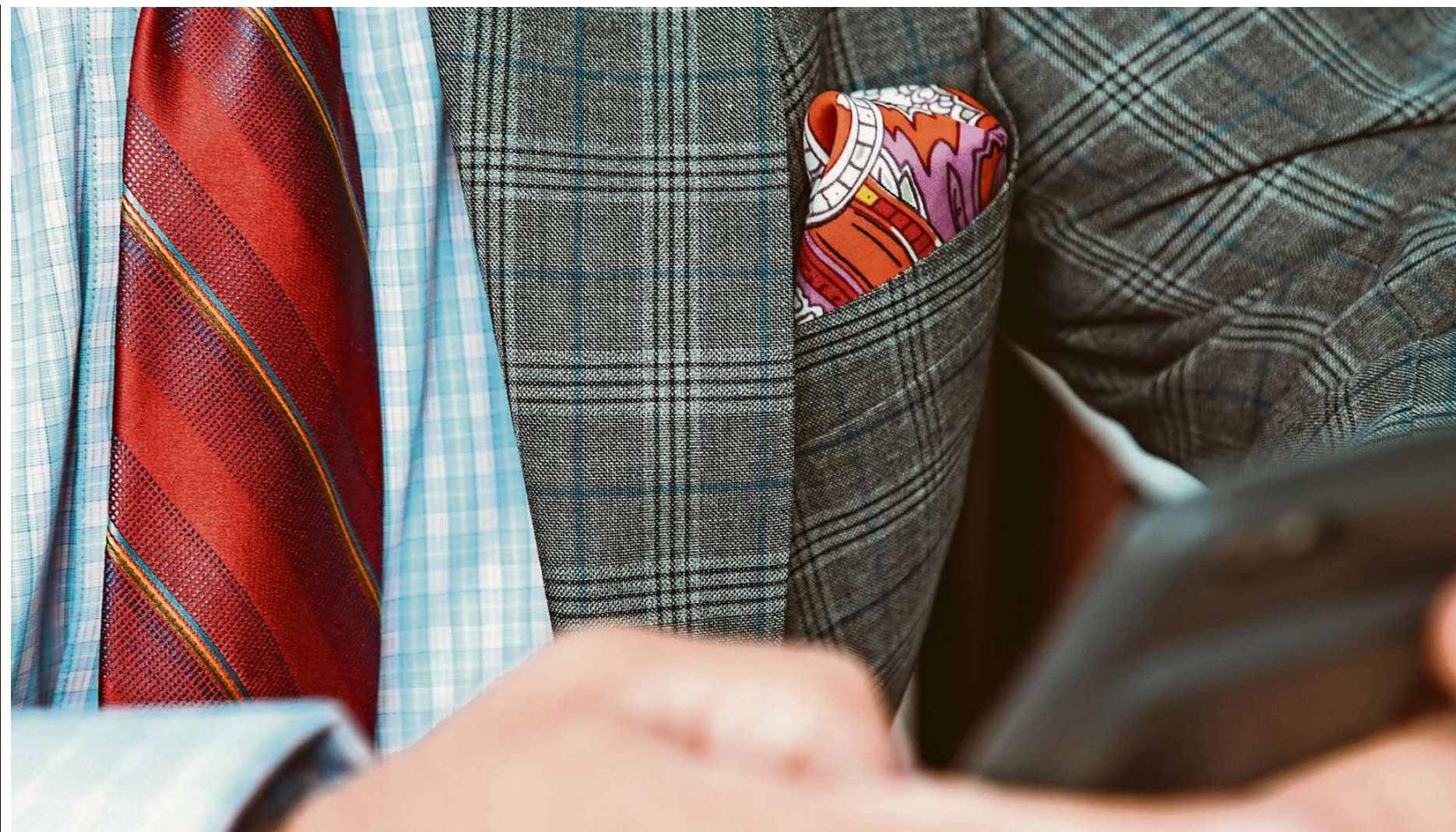
Unabhängig von Ihrem konkreten Fall kann es generell wichtige Gründe dafür geben, ein Beschäftigungsverhältnis aufzugeben – zum Beispiel, wenn Mobbing oder erheblicher psychischer Druck am Arbeitsplatz vorliegt. Wenn die Arbeit „krank macht“, würde ein Arbeitnehmer gegebenenfalls aufgrund eines ärztlichen Rats gehen. Wäre eine anschließende Arbeitslosigkeit die Folge, würde ebenso keine Sperrzeit eintreten. Foto: Thilo Rückes

– Haben Sie auch eine Frage?  
Dann schreiben Sie uns:

E-Mail:  
Redaktion.Beruf@tagesspiegel.de

## Kaum mehr als jeder Zweite wird nach Tarif bezahlt

Die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung dringt auf Maßnahmen für eine größere Reichweite von Tarifverträgen. Ihre Reichweite gehe seit mehr als zwei Jahrzehnten nahezu kontinuierlich zurück, kritisierte die Stiftung in Düsseldorf anlässlich des 70. Jubiläums des Tarifvertragsgesetzes am 9. April. Mittlerweile seien nur 55 Prozent der Beschäftigten und 27 Prozent der Betriebe tarifgebunden. Vor allem in kleineren Betrieben, verschiedenen Dienstleistungsbereichen und ostdeutschen Bundesländern liege die Tarifbindung erheblich unter dem Schnitt. „Die rückläufige Tarifbindung untergräbt die bestehenden Tarifstandards und fördert niedrig bezahlte und prekäre Beschäftigung“, erklärte Thorsten Schulten vom Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Stiftung. Er fordert: Bei öffentlichen Aufträgen sei die Vergabe nach der Tarifbindung auszurichten. epd



Digitale Bewerbungswelt. Stellenbörsen im Netz kann man auf dem Handy abrufen – und unmittelbar reagieren.

Foto: Dane Deaner/Unsplash

## Bloß keine Schnellschüsse

Sich zu bewerben kann heute einfach sein: Ein Klick – und der Interessent schickt sein Profil an mögliche Arbeitgeber. Doch Experten raten davon ab

VON SABINE HÖLPER

Wer länger keinen neuen Job gesucht hat oder sich zum ersten Mal nach einer Arbeitsstelle umsieht, ist sich vielleicht nicht ganz sicher: Wie genau sieht im Jahre 2019 die ideale Bewerbung aus?

„Zunächst einmal bewirbt man sich heute in aller Regel elektronisch“, sagt Heike Rödel, Inhaberin der Rödel Personalberatung in Berlin. Größere Firmen haben meist eine Karrierewebsite inklusive Bewerberportal. Der Interessent öffnet dort die Bewerbungsformulare, füllt sie direkt aus, hängt den Lebenslauf und relevante Zeugnisse per PDF an und klickt auf senden.

Unternehmen, die ohne ein solches Bewerbermanagement-System arbeiten, erwarten in der Regel die Zusendung aller Unterlagen per E-Mail.

Nicht in jedem Job ist Kreativität gefragt

Eine andere Möglichkeit ist, seinen Lebenslauf auf Portalen wie LinkedIn oder Stepstone einzustellen und sie von dort mittels „Ein-Klick-Bewerbung“ zu versenden, auch zum Beispiel vom Mobiltelefon aus.

„Für die Bewerber ist das sehr komfortabel“, sagt Rödel. „Die Personaler finden solche vorgefertigten, standardisierten Profile indes meist weniger gut. Denn aus ihnen geht nicht hervor, ob der Bewerber die Qualifikationen für den ausgeschriebenen Job mitbringt.“

Damit die E-Mail-Bewerbung genau so im Postfach des Personalverantwortlichen eingeht, wie dieser es präferiert, sollte man sich im Vorfeld darüber informieren, was gewünscht ist, rät Kevin Fröde, Leiter Personalgewinnung bei der Deutschen Bahn für die Region Ost.

Auf den Webseiten der meisten Unternehmen, natürlich auch auf denen der Deutschen Bahn, finde man zusätzlich zu detaillierten Stellenbeschreibungen „viele Informationen über den Ablauf des Bewerbungsverfahrens, über die beizuführenden Unterlagen und die Art und Weise, wie man diese einreichen soll“.

Sobald sich ein Arbeitssuchender über das Bewerberportal der Deutschen Bahn beworben hat, wird er automatisch über den aktuellen Status der Bewerbung informiert. Die Kontaktabstimmung, etwa die Einladung zum ersten Telefoninterview, geschieht über das Internetportal: „Im Rahmen der Bewerber-Kommunikation arbeiten wir mit Chat-Bots“, sagt Fröde. Das sind textbasierte Dialogsysteme, die das Chatten mit einem technischen Sys-

tem ermöglichen. Darüber hinaus, bei der Auswahl der Kandidaten, setze man bei der Bahn nicht auf künstliche Intelligenz.

Für die Firmen sind per Bewerbermanagement-System standardisierte Bewerbungen, erst einmal ein Vorteil. Es ist einfacher, sie auszuwerten. Für die Bewerber dagegen ist die elektronische Variante vor allem kostengünstiger, weil das Porto für das Verschicken einer Mappe wegfällt. Der Zeitaufwand indes ist eventuell höher, vor allem, wenn man viele Bewerbungen schreibt – und in jedem Portal die Unterlagen neu hochladen muss.

Manche Arbeitssuchenden monieren zudem, dass sie bei der Bewerbung über Portale weniger Möglichkeiten haben, kreativ zu sein als bei der individuellen Bewerbung, sowohl die Papierversion als auch die digitale Version bieten dafür viele Spielräume. „Man kann sehr wohl auch im Anschreiben Kreativität zeigen“, sagt Fröde. Außerdem gebe es Alternativen, man könne der standardisierten Bewerbung etwa auch ein Video anhängen. Kreativität sei aber für viele Berufe auch nicht das entscheidende Kriterium und die Gestaltung der Bewerbung daher nicht nötig. „Viel wichtiger ist, dass der Kandidat in der Bewerbung klar herausstellt, warum er den Job haben will und warum er der richtige Kandidat dafür ist“, sagt Fröde. Dies wiederum sollte im Text schlüssig dargelegt und mit Zeugnissen belegt werden.

Ein wenig anders verhält es sich bei Kreativberufen etwa im Marketingbereich. Hier sollten die Kandidaten das Besondere sehr wohl herausstellen, allerdings vor allem durch angehängte Arbeitsproben. „Ein Grafikerdesigner kann sein Portfolio digital anhängen“, sagt Rödel. Und wenn er unbedingt will, kann er die analoge Mappe hinterherschicken. Denn noch immer könne auch eine Papierbewerbung zum Erfolg führen – wenn man sich nicht gerade in der IT-Branche bewirbt.

Ein Grund dafür ist, dass heute ein „Bewerbermarkt“ herrscht und gute Fachkräfte händierend gesucht werden. Kein Arbeitgeber wird einen aussichtsreichen Kandidaten wegen einer analogen Bewerbung aussortieren, auch wenn sie etwas altmodisch daherkommt. Was die Inhalte von Bewerbungen angeht, hat sich dagegen fast gar nichts geändert. Wie schon vor 30 Jahren erwarten die Personalverantwortlichen von einer Bewerbung vor allem, dass sie vollständig ist. „Alle relevanten, aussagekräftigen Unterlagen müssen beigelegt werden. Zudem muss der Lebenslauf lückenlos sein“, erklärt Tino Daute, Geschäftsführer von IMB in Falkensee. Das Personalmanagement-Unternehmen betreibt das Recruiting für Unternehmen vor allem aus der Automobilbranche. Laut Daute hat sich aber eines entscheidend geändert: Über die Bewerbung hinaus sei für Personaler interessant, welche Spuren ein Kandidat im Netz hinterlasse. Auch das sei sehr aussagekräftig.

### CHEFS BEWERBEN SICH

Auf der so genannten C-Ebene (C steht für CEO und ähnliche Positionen, sprich Geschäftsführer/in) stellen sich Bewerbungsprozesse minimal anders dar als in den Ebenen darunter. Häufiger werden die Kandidaten von **Headhuntern** an Unternehmen vermittelt. Die Bewerbung selbst unterscheidet sich insofern, dass man „**lieber fünf Zeilen mehr** schreibt“, sagt Iris Tippkämper, Director Executive Search bei der Personal- und Managementberatung Kienbaum mit Hauptsitz in Köln. „Je aussagekräftiger die Unterlagen sind, desto professioneller.“ Bewerber sollten nicht nur ihre früheren Positionen auflisten, sondern auch erklären, was in ihrem Verantwortungsbereich lag. Dabei sollten sie besonders auf die Punkte hinweisen, die das Unternehmen der Wahl nachfragt. Positiv sei zudem, wenn man zeige, dass man Methoden wie **Design Thinking** oder agile Projektmanagement-Methoden wie Scrum beherrsche. hoel

ANZEIGE



Seit 2013 zeichnet Great Place to Work® jährlich die besten Arbeitgeber in Berlin-Brandenburg nach einem validen, international vergleichbaren Verfahren aus. Grundlage bildet insbesondere eine repräsentative, unabhängige und anonyme Befragung der Mitarbeitenden zu mehr als 60 Kriterien wie erlebte Führungsqualität, Identifikation, Einbindung und Teamgeist, Entwicklungsmöglichkeiten und Gesundheitsförderung u.a.. Ausgezeichnet werden Unternehmen, denen es aus Sicht ihrer Mitarbeitenden besonders gelingt, eine motivationsfördernde Kultur zu etablieren. Great Place to Work® ist die weltweit größte Initiative, um die Kultur in Unternehmen zu messen, zu entwickeln und die besten Unternehmen auszuzeichnen.

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

### Beste Arbeitgeber in Berlin-Brandenburg 2019

Größenklasse I: Unternehmen 10-49 Mitarbeitende				
Platz	Unternehmen	Branche	Zahl der Mitarbeitenden	Standort
1	Sinfonie GmbH & Co. KG	IT-Beratung und Services	46	Brandenburg
2	ISOGON Fenstersysteme GmbH	Fenster- und Türensysteme	40	Berlin
3	Rewe Markt Andreas Fleischer oHG	Handel	28	Brandenburg
4	RITTERWALD Unternehmensberatung GmbH	Unternehmensberatungen	17	Berlin
5	Grädler Fördertechnik GmbH	Fördertechnik	30	Brandenburg
6	orgavision GmbH	IT-Beratung und Services	25	Berlin
Größenklasse II: Unternehmen 50-250 Mitarbeitende				
Platz	Unternehmen	Branche	Zahl der Mitarbeitenden	Standort
1	PayPal Germany	Finanzdienstleister	199	Brandenburg
2	Projektron GmbH	IT-Beratung und Softwareentwicklung	92	Berlin
3	T.A. Cook & Partner Consultants GmbH	Unternehmensberatungen	107	Berlin
4	Frehe & Watzl Physiotherapie GmbH	Physiotherapie	53	Berlin
5	Quentic GmbH	IT-Beratung und Services	139	Berlin
6	PROMOS consult Projektmanagement, Organisation und Service GmbH	IT-Beratung und Softwareentwicklung	192	Berlin
Größenklasse III: Unternehmen über 250 Mitarbeitende				
Platz	Unternehmen	Branche	Zahl der Mitarbeitenden	Standort
1	diva-e Digital Value Excellence GmbH	IT-Beratung und Services	497	Berlin
2	Hilton International Germany GmbH	Gastgewerbe	1.800	Berlin
3	GESOBÄU AG	Grundstücks- und Wohnungswesen	396	Berlin