

++ Personalberater ++

DV-Ratio

„In den letzten Jahren haben sich einige zentrale Elemente herauskristallisiert, die die IT in modernen Unternehmen dominieren“, erklärt Wilhelm Geiger, Vorstandsvorsitzender des IT-Dienstleisters DV-Ratio.

„Wir haben auf diese veränderten Anforderungen mit einem Strategiewechsel reagiert. Wir haben unsere Position als universeller IT-Dienstleister ausgebaut und gleichzeitig das Portfolio um einzelne Lösungspakete

**Wilhelm Geiger**

für die zentralen Aufgaben ergänzt.“ Dazu zählen laut Geiger Qualitäts-Management und Qualitätssicherung, Prozess-Management, SAP, Business Intelligence und IT-Security

Als eine weitere Herausforderung der Zukunft hat der

Dienstleister die Nachwuchsförderung erkannt. „Nur mit gut ausgebildeten Mitarbeitern lassen sich die immer komplexer werdenden IT-Strukturen beherrschen“, so Geiger. Sein Unternehmen ist Förderer des Master-Studiengangs IT-Management und -Consulting an der Universität Hamburg.

Anzahl Mitarbeiter: 385.

Anzahl Berater: 300.

Jährlich besetzte Positionen: 450.

Schwerpunkte im IT-Bereich: Softwareentwicklung, SAP-Beratung, Prozess-Management, Qualitäts-Management/-sicherung, IT-Security, Projekt-Management, Business Intelligence, Umbrella Managed Service.

Andere Positionen: Interims-Manager, Berater zur Unternehmenskultur, Vertriebscoaches.

Weitere Branchenschwerpunkte:

Telekommunikationsbranche, Luftfahrtindustrie, Banken.

Alleinstellungsmerkmal: seit über 30 Jahren am Markt, Netzwerk von „alten Hasen“.

Die COMPUTERWOCHE stellt Personalberatungen vor, die IT-Profis vermitteln. Unterstützt werden wir dabei vom Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) und der Online-Plattform Placement 24, die Personalberater und über 100.000 Fach- und Führungskräfte zusammenbringt.

Zeugnisse sind von gestern

Wir Deutschen sind Weltmeister im Schreiben von Arbeitszeugnissen. Aber wer liest sie noch?

Von Christian Pape*

Jahr für Jahr werden vor den deutschen Arbeitsgerichten mehr als 30.000 Verfahren wegen Streitigkeiten rund um das Arbeitszeugnis geführt – eine fürchterliche Zahl. Da müssen Heerscharen von Juristen über Formulierungen diskutieren: Darf dies rein, und wenn ja, wie ist es zu formulieren? Täglich entscheiden Gerichte darüber, ob ein Arbeitszeugnis bei der Zustellung geknickt werden darf (übrigens: nein), ob der Mitarbeiter zur vollen, zur vollsten oder sonst einer Zufriedenheit gearbeitet hat und ob der Arbeitgeber, wie es sich gehört, am Ende des Zeugnisses „verabschiedet“, das Fortgehen bedauert und dem Mitarbeiter „alles Gute“ wünscht. Tut man das nicht, so wünscht man ihn nämlich zum Teufel.

Personaler lesen Zeugnisse nur flüchtig

Wer nimmt Arbeitszeugnisse noch ernst? In vielen meiner Gespräche mit Personalverantwortlichen bestätigt sich, dass die mit hohem Aufwand erstellten Arbeitszeugnisse oft gar nicht, oder wenn, nur flüchtig gelesen werden. Wenn also überhaupt, dann sind die darin erwähnten Tätigkeitsbeschreibungen interessant.

In den USA herrschen andere Bräuche: Der Be-

schäftigte muss wegen eines Zeugnisses auf den Arbeitgeber zugehen und ihn um ein solches bitten. Ein Recht auf ein Arbeitszeugnis hat er nicht. Man legt wesentlich mehr Wert auf Empfeh-

richt, und meist muss dann das Zeugnis nachgebessert werden, denn es muss immer „wohlwollend“ formuliert sein. Viele Personalentscheider wissen das und messen entsprechend die-



„Es wird doch sowieso nur noch gelogen, dass sich die Balken biegen.“

Christian Pape, Personalberater

lungen, und wenn man ehrlich ist, dann ist das auch die bessere Idee. Es wird doch sowieso nur noch gelogen, dass sich die Balken biegen. Aus diesem Grund legt man einem Bewerbungsschreiben in den USA niemals ein Zeugnis bei. In der Regel wird man dort angerufen und am Telefon interviewt.

Bei uns aber ist die Zeugniskultur inzwischen eine Farce, denn negativ darf nicht geschrieben werden, es sei denn, der pfiffige Personaler schafft es, subtil eine Botschaft über den Mitarbeiter zu verstecken, die dieser als solche nicht gleich erkennt. Wird die List bemerkt, dann ist es aber vorbei mit der Personalerseeligkeit. Dann geht es vor Ge-

sem Bürokratenfutter nur noch rudimentäre Bedeutung zu.

Mein Tipp: Legen Sie einer Bewerbung maximal Ihr letztes Arbeitszeugnis bei und legen Sie Wert darauf, dass alle Tätigkeiten, die Sie in dem Unternehmen geleistet haben, dort erwähnt sind.

Legen Sie das Zeugnis immer einem Experten vor, damit Sie wissen: Es ist in Ordnung und enthält keine versteckten Botschaften („Er stand immer voll hinter uns“). Denn Negativformulierungen sind immer noch ein Stolperstein, vor allem, wenn der Betroffene selbst sie nicht bemerkt hat.

Legen Sie bei Ihrer Bewerbung Wert auf Referenzen und erwähnen Sie zwei bis drei Personen, die Auskünfte über Sie geben können. Informieren Sie die Personen vorher. Referenzen zeigen Selbstbewusstsein und stärken Ihre Position bei einer Bewerbung. (hk)

*Christian Pape ist Personalberater in München.

