

Karriere

STECKBRIEF

Fremdsprachen für Fettnapfvermeider



Susanne Kilian wohnt in Berlin, hat aber unter anderem bereits in Paris, New York und Singapur gelebt. Englisch, Französisch und Indonesisch sind für die Dolmetscherin daher keine Fremdsprachen mehr. „Ich erlebe immer wieder, dass wir Deutschen unabhängig vom Niveau unserer Englischkenntnisse in den vertrauten Mustern unserer Muttersprache kommunizieren. Deshalb wirken wir international oft direkter und unfreundlicher, als wir eigentlich wollen. Bei Verhandlungen und Vertragsabschlüssen entstehen dadurch häufig Nachteile.“ Aus dieser Erfahrung heraus hat Susanne Kilian den „English Code“, ein interkulturelles Fettnäpfchenvermeidungsprogramm, entwickelt, das sie bundesweit unterrichtet.



ARBEITSALLTAG: Ich unterrichte Firmenkunden in ein- bis zweitägigen Intensivseminaren. Außerdem halte ich Vorträge an Universitäten und in Unternehmen. Zu meinem Büroalltag gehören außerdem jede Menge Telefonate, die Akquise, Präsentationen und Recherche.

FREUDEN BEI DER ARBEIT: Der Austausch mit den Teilnehmern meiner Kurse ist inspirierend. Da deutsche Muttersprachler im Englischen oft die gleichen Fehler machen, gibt es viele Aha-Erlebnisse, über die wir gemeinsam lachen können.

SORGEN IM ARBEITSALLTAG: Ich habe mir mit meiner Seminarreihe einen beruflichen Traum erfüllt und genieße das sehr. Es ist jedoch eine große Herausforderung, deutlich zu machen, dass der English Code dort ansetzt, wo andere Sprachkurse aufhören, und deshalb auch für Deutsche, die bereits fließend Englisch sprechen, sinnvoll ist.

VERDIENST: Die Seminare sind auf ein bis zwei Tage und Lerngruppen mit maximal acht Teilnehmern ausgelegt. Sie kosten 200 Euro pro Tag und Person. Der Tagessatz als Dolmetscher beträgt zwischen 680 und 780 Euro.

AUSBILDUNG: Ein eigenes Kursprogramm konnte ich nur dank meiner jahrelangen Dolmetscherpraxis entwickeln. Gelernt habe ich den Beruf über ein entsprechendes Studium. Als interkultureller Sprachlehrer sollte man außerdem Menschen für sich und seine Idee gewinnen können. Fein- und Sprachgefühl ist ebenfalls unerlässlich. (ay)

RICHTIG BEWERBEN

Fallstrick Familienplanung

Weibliche Bewerber müssen sich im Vorstellungsgespräch auf spezielle Frauenfragen einstellen, weiß Coach Zaza Tegtmeier

Frau Tegtmeier, weibliche Bewerber werden vom Personaler oft nach ihrem Kinderwunsch gefragt. Ist das nicht unzulässig?

Die Frage nach dem Kinderwunsch gehört in den geschützten Privatbereich und zählt deshalb wie einige andere Fragen, zum Beispiel zur sexuellen Orientierung oder zum politischen Engagement, zu den unzulässigen Fragen. Weil sie keinen direkten Bezug zum Arbeitsplatz haben, dürfen sie in Vorstellungsgesprächen nicht gestellt werden. Stehen sie dennoch im Raum, müssen sie nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden – sofern sich die Antwort für die Bewerberin nachteilig auswirken könnte.

Das heißt, die Jobkandidatin darf flunkern – selbst wenn sie zum Zeitpunkt des Vorstellungsgesprächs bereits schwanger ist?

Ja, außer wenn durch die ausübende Tätigkeit Gefahr für Mutter und Kind bestünde. In solchen Fällen muss die Frage nach einer Schwangerschaft aus versicherungsrechtlichen Gründen gestellt und wahrheitsgemäß beantwortet werden. Ansonsten hat die Bewerberin jedoch das Recht, ihre anderen Umstände zu verschweigen.

Dennoch kann man die Antwort nicht nach dem Motto „Kein Kommentar“ verweigern. Wie zieht man sich elegant aus der Affäre?

Wichtig ist, sich durch diese persönlichen Fragen nicht provoziert zu fühlen, sondern freundlich und selbstbewusst zu reagieren. Wenn die Bewerberin sich traut, sind Gegenfragen wie „Würde das meine Chancen auf die Stelle erhöhen?“ oder „Ist das eine Voraussetzung für den Job?“ möglich. Ansonsten ist es besser, sich schlicht auf das Jobprofil zu beziehen und die Frage charmant zu rückzuweisen. Jobkandidatinnen sollten sich auf unzulässige Fragen vorbereiten, um bei der Beantwortung gleich persönliche Kompetenzen wie Schlagfertigkeit und Selbstsicherheit unter Beweis stellen zu können.

Nicht immer stellt der potenzielle Vorgesetzte die K-Frage unverblümt. Wie versucht er sich möglicherweise auf Umwegen an das Thema heranzutasten?

Aus Personalersicht können alle Antworten auf zukunftsgerichtete Fragen Hinweise zur Lebens- und Familienplanung enthalten. Wenn er also wissen will, „Wo sehen Sie sich in fünf oder zehn Jahren?“ oder „Können Sie sich einen Wohnortwechsel vorstellen?“, möchte er auch etwas über die privaten Pläne des Stellensuchenden erfahren. Ebenso können Antworten auf Fragen nach persönlichen Werten oder dem Sinn des Lebens Aufschluss über persönliche Wünsche geben. Insbesondere bei Frauen zwischen 20 und 35 Jahren zielen diese Fragen zumindest häufig in diese Richtung. Der Interviewer klopft mit den direkten und indirekten Frauen-Fragen ab, inwieweit die Kandidatin die beruflichen Anforderungen auf Dauer erfüllen kann.



THINKSTOCKPHOTO/RYAN MCVAY

Im Vorstellungsgespräch werden Frauen nach Privatem wie ihrem Kinderwunsch gefragt.

Zur Person

Zaza Tegtmeier ist selbstständige Kommunikationstrainerin, Beraterin und Coach in Berlin. Mehr Informationen und Anregungen zur Vorbereitung auf Frauen-Fragen im Vorstellungsgespräch finden Interessierte im Internet: www.jobworld.de

(>Für Bewerber >Bewerbung >Job-Interview: Vorsicht Fangfragen)

Nachlesen lassen sich die Tipps auch im „Bewerbungsbuch für Frauen“, Christina Ewald, Humboldt Verlag (2004), 192 S., 9,80 Euro.



PRIVAT

Wie reagieren Bewerberinnen am besten?

Sie sollten gelassen bleiben und betonen, dass ihre beruflichen Pläne Priorität haben, ihre Eignung für die zu besetzende Position in den Vordergrund stellen und durch selbstbewusstes Auftreten untermauern.

Chefs fragen nach der Familienplanung aus der Angst heraus, dass sich eine eben erst ein-

gearbeitete Mitarbeiterin in die Elternzeit verabschiedet. Wie stark ist diese Sorge tatsächlich verbreitet?

Es gibt Arbeitgeber, die von vorneherein die Möglichkeit von Fehlzeiten durch Schwangerschaft und Elternzeit einkalkulieren – oder männliche Bewerber beziehungsweise Frauen, deren Familienplanung bereits abgeschlossen ist, bevorzugen.

Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen sind die betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Konsequenzen durch Elternzeit, Fehlzeiten und Personalwechsel schwer zu stemmen. Größere Unternehmen haben oft mehr Spielraum. Insgesamt ist es jedoch nach wie vor verbreitet, dass eine Bewerberin, die ihren zeitnahen Wunsch nach Nachwuchs ehrlich benennt, unabhängig von ihrer fachlichen Qualifikation selten die erste Wahl für die Stelle ist.

Muss ich also jeglichen Kinderwunsch von mir weisen, um meine Chancen nicht zu schmälern?

Nein, die Jobkandidatin kann die Situation sogar zu ihrem Vorteil nutzen, indem sie Verständnis für die Perspektive des Arbeitgebers aufbringt, um dann die Aufmerksamkeit wieder auf die eigene Motivation und Qualifikation zu lenken – ungefähr so: „Ich verstehe Ihre Bedenken und bin mir sicher, dass ich den Anforderungen gewachsen bin.“

Manche Interviewer wollen wissen, wie die Jobaspirantin Kind und Karriere vereinbaren will. Was kontert man darauf?

Die Bewerberin sollte ihre beruflichen Ambitionen betonen. Die Frage ist außerdem eine gute Vorlage, um das eigene Organisationstalent in den Vordergrund zu stellen. Die Jobkandidatin sollte außerdem ein plausibles Modell zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatem skizzieren können. Überzeugen Sie den Personaler mit Ihren Ideen zu Notfallszenarien, beispielsweise wenn das Kind krank wird oder spontan eine Dienstreise oder Mehrarbeit erforderlich ist. Zeigen Sie eine funktionierende Infrastruktur auf – durch Unterstützung von Partner, Freunden, Familie und Netzwerken. Außerdem muss deutlich werden, dass die Arbeitsfähigkeit durch die eigene Flexibilität und Belastbarkeit gewährleistet sein würde. Insbesondere Wiedereinsteigerinnen sollten alle Kompetenzen betonen, die sie im Zusammenhang mit der Familienpause entwickelt haben, zum Beispiel effektives und effizientes Arbeiten, Problemlösungskompetenz, Improvisationstalent und gutes Zeitmanagement.

Darfeine Bewerberin umgekehrt fragen, was der Chef für die Familienfreundlichkeit seines Unternehmens plant?

Ja, vor allem wenn dieses Thema in der Bewerbungssituation eine wesentliche Rolle gespielt hat. In Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie findet zudem ein Umdenken statt. Deshalb kann man in der Regel davon ausgehen, dass im Unternehmen Ideen für flexible Arbeitsmodelle entwickelt werden – zumal die Arbeitgeber verstärkt daran interessiert sind, qualifizierte Mitarbeiterinnen zu halten und zu fördern.

Interview: Andrea Frey