

# Klima schlägt hohes Gehalt

Was für Führungskräfte beim Stellenwechsel zählt

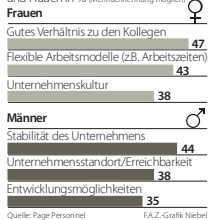
Die gute Lage am deutschen Arbeitsmarkt macht mobil. Viele Arbeitnehmer in Deutschland sind beruflich am Sprung; sie wechseln besonders gerne, wenn beim neuen Arbeitgeber das Betriebsklima stimmt und der Aufstieg gefördert wird, heißt es in einer Studie der Personalberatung Michael Page, die auf einer Umfrage unter knapp 700 Fach- und Führungskräften basiert. Für den kalkulierten Abschied sind weniger finanzielle Motive, sondern emotionale und soziale Faktoren entscheidend. Zwar geben die meisten Führungskräfte zu Protokoll, dass sie auf die wirtschaftliche Stabilität des neuen Arbeitgebers (42 Prozent) genau achten, wobei dessen Image und Markenbekanntheit eher zweitrangig sind. Wichtig sind aber in erster Linie eine positive Unternehmenskultur (36) sowie gute Angebote zur Weiterbildung (34) und Förderung der Karriere. Der Drang, das Gehalt mit einem Wechsel aufzubessern (31 Prozent), folgt erst danach. Für einen solchen Arbeitsplatz würde das Gros der Befragten auch den Wohnort wechseln, heißt es in der Studie weiter.

Damit festigt sich ein Stimmungsbild, das sich zuvor auch in anderen Umfragen abzeichnete. So förderte zum Jahresauftakt eine repräsentative Umfrage von Forsa zutage, dass jede dritte Fach- und Führungskraft in Deutschland einen beruflichen Neustart wünscht, ohne die Motive jedoch zu konkretisieren. Das wirtschaftliche Umfeld für einen Wechsel oder Umstieg ist nach Ansicht von Goran Baric gegenwärtig so gut wie nie: „Viele Arbeitnehmer wittern die Gunst der Stunde, um ihre berufliche Situation zu verbessern“, sagt der Deutschland-Chef von Michael Page.

Aufgrund der guten wirtschaftlichen Lage erwarten viele Wechselwillige, unworben zu werden. Dass Spezialisten und versierten Fachkräften die Türen in deutschen Unternehmen offen stehen, wird sich auch in absehbarer Zeit kaum ändern. Nach einer aktuellen Prognose des Statistischen Bundesamtes dürfte die heimische Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter trotz Zuwanderung weiter schrumpfen. So nimmt etwa bis 2060 die Zahl der 20 Jahre bis 64 Jahre alten Menschen von 49 Millionen im Jahr 2013 auf bis zu 34 Millionen ab.

## Unterschiedliche Prioritäten bei einem Jobwechsel

Die wichtigsten Faktoren für Männer und Frauen in % (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: Page Personnel FAZ-Grafik/Niebel



Umsteiger erwünscht: Gymnasien sind auf erfahrene Kräfte aus der Wirtschaft und Wissenschaft besonders angewiesen.

# Ältere haben Chancen im Staatsdienst

Die Höchstgrenze für die Einstellung von Beamten in Nordrhein-Westfalen haben die Richter in Karlsruhe unlängst gekippt. Wer jetzt in den Staatsdienst will, muss sich trotzdem beeilen.

Von Joachim Jahn

Mit dem 40. Geburtstag war an Rhein und Ruhr bislang Schluss: Wer bis dahin keine Beamtenposten ergattert hatte, galt als zu alt. Denn wenn der Staat eine krisenfeindliche Stelle vergibt und eine Pension zusichert, soll sich das für ihn auch amortisieren. Das Höchstalter für die Einstellung sollte deshalb den Landesetatschönen – auch wenn das Beamtengezei und die Laufbahnverordnung von Nordrhein-Westfalen zahlreiche Ausnahmen vorsehen; etwa für Wehr- und Ersatzdienst, freiwilliges Soziales Jahr, Kinder- und Pflegezeiten. Doch auf die Klage eines Berufsschullehrers und einer Gymnasiallehrerin hin hat das Bundesverfassungsgericht jetzt die Altershürde für ungültig erklärt. Die beiden sind über ihre Klagen durch alle Instanzen mittlerweile 51 und 54 Jahre alt geworden.

„Das Urteil bedeutet keinen generellen Anspruch auf Verbeamtung“, stellte der Deutsche Beamtenbund postwendend klar. Die Landesvertretung betont aber, zunehmend gebe es ein Bedürfnis nach einem flexibleren Rahmen für die Einstellung nach „untypischen Biographien“.

Gerade Gymnasien seien künftig darauf angewiesen, attraktiv für ältere Nachwuchskräfte aus den Universitäten und der Wirtschaft zu sein.

Strenggenommen haben die Karlsruher Verfassungsmänner die Regelungen lediglich an einer Formale scheitern lassen. Der Düsseldorfer Landtag hätte sich selbst Gedanken darüber machen müssen, bis wann jemand in den Staatsdienst eintreten darf. Solche wesentlichen Entscheidungen, argumentieren die Richter, dürfe das Parlament nicht der Exekutive überlassen. Wobei sie sich nicht dazu geäußert haben, ob die Abgeordneten nur eine konkrete Zahl ins Gesetz hineinschreiben müssen – oder nur Kriterien, anhand derer die Landesregierung dann eine neue Verordnung erlassen kann.

Höchststrich ist damit zugleich klargestellt: Eine Altersgrenze ist zulässig. Ganz sicher war das nicht, seit der Bundestag aufgrund von europäischen Richtlinien aus Brüssel das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verabschiedet hat. Und auch die Grundrechtecharta der EU verbietet eine Diskriminierung aufgrund des Alters. Doch hat der Europäische Gerichtshof entschieden: Die Mitgliedstaaten dürfen für Spätkarrierer eine Hürde aufstellen, und dabei haben sie einen weiten Ermessungsspielraum. Politische, soziale oder demographische, ansatzweise auch finanzielle Erwägungen dürfen dabei eine Rolle spielen. Die EU-Kommission selbst hat für ihre Auswahlverfahren übrigens schon 2002 die Höchstaltersgrenze von 45 Jahren abgesehen, die dort bis dahin galt.

In Deutschland ist die Lage für Bewerber im Moment höchst unterschiedlich. Für Bundesbehörden fällt im Prinzip mit dem 40. Geburtstag die Schranke für einen Beamtenjob; geregelt ist das allerdings nur noch in der Bundeshaushaltsordnung, nicht mehr im Beamtenrecht.

Besonders großzügig sind Berlin und neuerdings auch Hessen, wo noch mit 50 eine Einstellung möglich ist. In Sachsen und Brandenburg gilt der 47. Geburtstag als Stichtag, in Bayern, Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein ist es der 45. Mecklenburg-Vorpommern, Bremen und das Saarland ziehen bei 40 Kerzen auf der Geburtstagstorte den Schlussstrich, Thüringen seit Beginn dieses Jahres 20 Jahre vor dem Erreichen der Pensionsgrenze.

Solch ein Damoklesschwert aus biologischen Gründen ist ein schwerwiegender Eingriff in Grundrechte, unterstreichen die Verfassungsrichter jetzt (Az.: 2 BvR 1322/12 und 1389/12). Gleich zwei stehen auf dem Spiel. Betroffen ist zunächst die Berufsfreiheit (Artikel 12 des Grundgesetzes). Dieser schütze die freie Wahl des Arbeitsplatzes, heißt es in dem Gerichtsbeschluss; und dies gelte auch im öffentlichen Dienst. Hinzu kommt eine weitere Vorschrift: „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte“, steht in Artikel 33, Absatz 2. Beides durch eine starre Altersgrenze auszuhebeln, ist aus Karlsruhe Sicht starker Tobak – sofern es nicht um körperliche Anforderungen etwa an Verkehrspolizisten, Polizisten, Soldaten oder Feuerwehrleute geht. Lehrern gestehen die Richter hingegen keine solche Sonderrolle zu.

Der Zweite Senat schreibt: „Einstellungshöchstaltersgrenzen schließen ältere Bewerber regelmäßig ohne Rücksicht auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vom Beamtenverhältnis aus und führen auf diese Weise zu einer eigenswidrigen Ungleichbehandlung von einiger Intensität.“ Allerdings urteilten nur sieben seiner acht Mitglieder. Ihr Kollege Ulrich Malsow diktierte an dem Verfah-

ren nicht teilnehmen. In seiner vorherigen Berufsstufe als Richter am Bundesverwaltungsgericht hatte er nämlich gegen die beiden Pädagogen entschieden.

Das lässt sich aus Karlsruhe Sicht nur durch „kollidierendes Verfassungsrecht“ rechtfertigen – etwa wenn es um „Gemeinschaftswerte von Verfassungsrang“ geht. Die fanden die Richter am Schluss von Artikel 33. In dessen Absatz 5 heißt es: „Das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln.“

Dazu zählen die Juristen seit jeher zwei Grundpfeiler des Beamtenrechts. Einer davon ist das Lebenszeitprinzip. Danach hat ein Beamter bis zur Pensionierung „seine gesamte Arbeitskraft dem Beruf zu widmen, in den Dienst des Staates zu stellen und den Anforderungen seines Berufes mit vollem Einsatz zu begegnen“. Denn das diene dem Allgemeininteresse an einer leistungsfähigen und unparteiischen öffentlichen Verwaltung ebenso wie der wirtschaftlichen Unabhängigkeit der Beamtenschaft. Die andere Säule ist das Alimentationsprinzip: Danach ist die Besoldung „kein Entgelt für bestimmte Dienstleistungen, sondern eine Gegenleistung des Dienstherrn dafür, dass sich der Beamte mit seiner ganzen Persönlichkeit zur Verfügung stellt“.

Beides zusammen, so lautet das Karlsruher Verdikt, erlaubt dem Staat die Festlegung von Altershürden bei der Einstellung. Denn wenn der „Dienstherr“ seinen ehemaligen Bediensteten im Ruhestand eine auskömmliche Pension schuldet, darf er dies an eine „Mindestverweildauer“ im Amt knüpfen. Auf eine „ausgewogene Altersstruktur“ kann sich die Politik dagegen nicht berufen: Die sei als Argument weitgehend ungeeignet, sagen die Richter, weil sie auch von der Zahl der im Haushalt vorgesehenen Stellen abhänge.

## MEIN URTEIL



Droht mir Kündigung, wenn ich offen meine Meinung sage?

Die Meinungsfreiheit ist hierzulande ein hohes Gut. Das gilt nicht nur bei öffentlichen Demonstrationen, sondern auch im Privatecht. Daher kann sich jeder Beschäftigte im Hinblick auf seine Äußerungen über Vorgesetzte oder die Geschäftsführung auf dieses Recht berufen. Gleichwohl gilt der Vorrang der freien Rede nicht uneingeschränkt. Meinungsäußerungen sind nur im Rahmen der „allgemeinen Geschäftszeit“ und unter Berücksichtigung der Ehre anderer Personen zulässig. So steht es im deutschen Grundgesetz. Diese Abwägung kann dazu führen, dass der Schutz des gesprochenen Wortes im Einzelfall hinter die berechtigten Interessen des Arbeitgebers zurücktreten muss. Die Gerichte sind dabei aber sehr zurückhaltend, wie ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zeigt (2 AZR 265/14).

Im Streitfall hatte eine Mitarbeiterin des Landkreises bei der Landratswahl kandidiert und im Wahlkampf dem Amtsinhaber vorgeworfen, er würde „Betrügereien“ im Landkreis decken; sie selbst stehe dagegen für eine offene und ehrliche Politik. Der Landkreis sah darin eine Beleidigung des amtierenden Landrats und kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos. Zu Unrecht, meinte das BAG. Nach Meinung des Gerichts muss bei Meinungsäußerungen zwischen Tatsachenbehauptungen und Werturteilen unterschieden werden. Wer unrichtige Tatsachen verbreitet, kann sich nicht auf die Meinungsfreiheit berufen. Dagegen sind Werturteile prinzipiell geschützt, solange sie keine Beleidigung oder eine Schmähkritik darstellen.

Im Streitfall nahm das BAG an, dass der von der Arbeitnehmerin formulierten Vorwurf keine Tatsachenbehauptung, sondern ein zulässiges Werturteil darstellte. Die Arbeitnehmerin habe dem Landrat nicht konkrete Gesetzesverstöße, sondern nur eine mangelnde Transparenz seiner Amtshandlungen vorgeworfen. Dabei habe sie sich pointierter Formulierungen bedient, die im Rahmen eines Wahlkampfes durchaus üblich seien. Im Ergebnis habe sie dem Landrat weder eigenes strafbares Handeln unterstellt noch eine persönliche Beleidigung. Vielmehr seien die Äußerungen so zu verstehen, dass dem Amtsinhaber mangelnde Aufklärungswille und politische Passivität unterstellt werde. Dabei handele es sich im Kern um eine Wertung ohne „greifbaren“ Tatsachencharakter. Eine unzulässige Schmähkritik sei damit auch nicht verbunden.

Ganz überzeugend ist diese Begründung am Ende nicht. Denn gerade bei einer pauschalen, nicht auf konkrete Einzelfälle gestützten Kritik besteht die Gefahr, dass Dritte dieser „Parole“ unbenahen folgen. Die Entscheidung ist daher kein Vorbild für eine gelungene Güterabwägung, sondern eher ein Beispiel dafür, wie sich Gerichte gegen den Vorwurf der Zensur schützen.

Marcel Grobys ist Inhaber einer Kanzlei für Arbeitsrecht in München.

# Fachkoordinator (m/w) Vergabe Ingenieurverträge

Als Projektmanagementgesellschaft des Bundes und mehrerer Bundesländer realisiert und steuert die DEGES die Planung und Bauführung bedeutender Verkehrsinfrastrukturprojekte. Sie koordiniert, optimiert und kontrolliert dabei die Leistungen externer Planer, Bauunternehmen, Bauüberwacher, Grundbesitzer, Vermesser und sonstiger Dienstleister. Im Zuge des weiteren Ausbaus der Abteilung „Vertrags- und Vergabewesen“ unterstützen wir unsere Auftraggeberin am Unternehmenssitz in Berlin bei der Besetzung einer menschl. und fachlich überzeugenden Persönlichkeit als

Fachkoordinator (m/w) Vergabe Ingenieurverträge.

In dieser exponierten Position übernehmen Sie die fachliche Verantwortung für ein mehrköpfiges Team. Dabei wirken Sie als Vorbild operativ in allen Prozessschritten mit und übernehmen parallel eigene Projektaufgaben. Sie steuern die Aufstellung von Vergabeunterlagen für den Abschluss von Ingenieur- und Gutachterverträgen und verantworten mit Ihrem Team die Vergabeverfahren nach VOF oder VOL unter Berücksichtigung der Vergabehandbücher der Bundesfernstraßenverwaltung und der DEGES-Regulativen. Sie leiten die Verhandlungen, koordinieren die Erstellung von Vergabeschulungen – jeweils in enger Kooperation mit den operativen Pro-

jektbereichen – und kontrollieren die Einhaltung von Terminen durch die Durchführung von Vergabeverfahren. Zudem übernehmen Sie die Verantwortung für die vergaberechtliche Bearbeitung von Vertragsänderungen sowie Nachtragsverträgen und für die Fertigung der Auftragsunterlagen.

Nach Ihrem Studium im Bereich des Bauingenieurwesens (oder dem Abschluss eines vergleichbaren fachbezogenen Studiums) haben Sie mindestens fünf Jahre Berufserfahrung größerer Infrastrukturmaßnahmen, möglichst im Bereich des Verkehrswegebbaus, sammeln können. Unverfügbare Kenntnisse des nationalen sowie EU-weiten Vergabe- und Vertragsrechts einschließlich der Ausführungsbestimmungen gemäß HVA F-StB, HVA LStB und der HOAI bringen Sie mit. Sie haben bereits Erfahrungen in Projekt-Teams gesammelt und sind es gewohnt, größere Projekte sowohl aus technischer als auch juristisch-kaufmännischer Sicht zu steuern. Als Fachkoordinator leiten Sie einen hohen Qualitätsanspruch bei gleichzeitigem Hands-on-Ansatz vor. Dabei pflegen Sie einen zielorientierten und kooperativen Arbeitsstil, der sich durch systematisch-strukturiertes Vorgehen bei Problemlösung unter proaktivem Einbruch der Kollegen und Kolleginnen ins Fachgebiet und der benachbarten Fachgebiete auszeichnet. Als erfolgreicher Kandidat bzw. erfolgreiche Kandidatin setzen Sie Ihr exzellentes Kommunikationsvermögen im Team

# DEGES

zur Erreichung gemeinsamer Ziele ein. Sichere EDV-Anwendungskenntnisse (SAP, E-Vergabe und MS-Office) sind für Sie selbstverständlich.

Es erwartet Sie bei der DEGES eine spannende interdisziplinäre Aufgabe in einem sympathischen und fachlich versierten Team im Herzen von Berlin. Im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzt DEGES als Arbeitgeber auf ein flexibles Arbeitszeitmodell.

Für eine erste Kontaktaufnahme und weiterführende Informationen stehen Ihnen unser Büro in Berlin oder unser versiertes Team im Herzen von Berlin. Im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzt DEGES als Arbeitgeber auf ein flexibles Arbeitszeitmodell. Es erwartet Sie bei der DEGES eine spannende interdisziplinäre Aufgabe in einem sympathischen und fachlich versierten Team im Herzen von Berlin. Im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzt DEGES als Arbeitgeber auf ein flexibles Arbeitszeitmodell.

Kienbaum Berlin GmbH, Potsdamer Platz 8, 10117 Berlin. www.kienbaum.de



Brasilien, China, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Japan, Kroatien, Niederlande, Österreich, Polen, Rumänien, Russland, Schweiz, Singapur, Thailand, Tschechien, Türkei, Ungarn, USA

## Saarland

Das Saarland wird in den nächsten Jahren sein medizin- und gesundheitswirtschaftliches Profil ausbauen und stärken. Aus diesem Grund wurde das Modellprojekt das Netzwerk „Hören“ eingerichtet, das beispielgebend für die themenorientierte Vernetzung verschiedener Wissenschafts- und Wirtschaftssektors ist. Die Tourismus Zentrale Saarland koordiniert und leitet das Projekt. Wir suchen zum 01.09.2015 befristet auf 3 Jahre eine/n

### Projektmanager/in für das „Netzwerk Hören“

**Ihre Aufgaben:**

- Aufbau, Organisation und Leitung des „Netzwerk Hören“
- Konzeption und Durchführung von Marketingmaßnahmen und Kampagnen
- Kooperationsmanagement im In- und Ausland
- Budgetverwaltung, Dokumentation und Berichterstattung

**Ihr Profil:**

- Hochschulstudium und mindestens 3jährige Berufserfahrung
- Markt-/Branchenkenntnisse in der Gesundheitswirtschaft, im Netzwerkmanagement und (möglichst) im Tourismus
- Erfahrung im Marketing und in der Öffentlichkeitsarbeit
- Ergebnisorientiertes und eigenverantwortliches Arbeiten
- Hohe kommunikative Kompetenzen und Kooperationsfähigkeit
- Überzeugendes Auftreten und sicherer Umgang mit den unterschiedlichen Zielgruppen aus Medizin, Wissenschaft und Gesundheitsmanagement
- Konzeptionell-analytisches Arbeiten
- Gute Strukturierungs- und Organisationsfähigkeit
- Sprachkenntnisse in Englisch
- Führerschein Klasse B

Wir freuen uns, Sie kennenzulernen. Bitte senden Sie uns Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen mit Gehaltsvorstellung bis zum 26.06.15 an: Tourismus Zentrale Saarland GmbH, c. Hd. Frau Angela Beining, Franz-Josef-Röder-Str. 17, 66119 Saarbrücken oder beining@t-z-s.de.

Besuchen Sie uns auf [www.tourismus.saarland.de](http://www.tourismus.saarland.de) und [www.hoeren.saarland.de](http://www.hoeren.saarland.de)

Sei mein Lehrer, wenn du rechnen kannst.

Sei Lehrer-in-MV.de

Freie Stellen in vielen Fächerkombinationen und Schularten für Lehrerinnen und Lehrer

In MV kannst du mit mehr rechnen. Für deinen Job und dein Leben:

- Mehr Sicherheit durch Verbeamtung
- Mehr Gehalt
- Mehr Chancen im Studium
- Mehr in anderen Schulen
- Mehr Spaß in einem erfindend und ursprünglichen Urlaubsland.

Willkommen im Land zum Leben. 25 Mecklenburg Vorpommern