



Die Berufswahl

By Asuras

19.04.2025

Rev. 1

Inhaltsverzeichnis

I.	Entscheidung ohne Grundlage	1
II.	Die Qual der Wahl	3
II.1	Selbstständig.....	3
II.2	Angestelltentum	4
II.3	Verbeamtet.....	5
III.	Bewerbungsverfahren.....	7
IV.	Fachkräftemangel als gesellschaftliche Chance	9
V.	Mein ganz persönlicher Rant	10

I. Entscheidung ohne Grundlage

Es ist schon etwas makaber. Die heutigen Schulabgänger sollen sich schon möglichst früh für einen Beruf entscheiden, ohne sich vorher mit den einzelnen Möglichkeiten wirklich tiefgründig auseinandersetzen zu können. Vorbei sind die Zeiten, in denen viele parallel zur Schulausbildung erste Erfahrungen durch kleine Jobs sammeln konnten. Zu voll sind Curricula geworden, unter deren Last schon heute das Schulsystem ächzt. Zu hoch sind die Voraussetzungen an selbst einfache Berufsfelder geklettert, sind doch überall Dinge wie Gewährleistung, Kompetenznachweise und Perfektion zu beachten. Sofern auch eine nahende Volljährigkeit mehr Möglichkeiten zur eigenen Orientierung bietet, sind in der Regel zu diesem Zeitpunkt mit der Berufsausbildung schon lange die ersten Weichen gestellt worden. Nur wer ein Studium anstrebt, kann sich bis zur endgültigen Entscheidung noch etwas intensiver mit der Orientierung beschäftigen.

Aus meiner Sicht haben unsere Schülerinnen und Schüler damit die grundlegenden Erkenntnisse, um sich ihrer eigenen Entscheidung wirklich sicher zu sein. Über meine Jugend und den ersten Berufsjahren bin ich in der Lage gewesen, jeden großen Berufszweig aus eigener Hand erfahren zu können und möchte an dieser Stelle schlicht die Möglichkeit nutzen, diese Erfahrungen mit allen Interessierten zu teilen.

Auch wenn ich hier und da die Sachverhalte relativ klar abgrenzen werde, darf sich jeder bewusst sein, dass es in der realen Welt so nicht der Fall ist. Alle Grenzen sind fließend.

Ich möchte nicht an dieser Stelle auch gar nicht auf mögliche Berufe für verschiedene Persönlichkeitsmerkmale herumreiten. Diese Thematik ist da draußen sowohl online als auch im Leben auf vielen Messen da draußen ausreichend abgedeckt. Stattdessen möchte ich die großen Vor- und Nachteile in den verschiedenen Teilen der Arbeitswelt aufzuzeigen. Denn eine Sache, die jüngere Generationen von den älteren unterscheidet, ist die Ansicht, dass Lebenserfahrung weit höher angesehen und damit letztlich auch erstrebt wird. In Zeiten von einer noch immer in vielen Führungsetagen gelebten Hire and Fire Mentalität, sehen jüngere Mitarbeiter einen Arbeitgeber schnell als genauso entbehrlich an wie diese die selbigen. Stattdessen ist eine ausgewogene Work-Life Balance stärker im Fokus als eine unwahrscheinliche Beförderung, die dann immer häufiger auch nur im öffentlichen Bewerbungsverfahren vergeben wird. Und dies ist immer häufiger auch nicht einmal mehr der Fall.

Wenn ein interner Aufstieg einem versagt bleibt, weil die Geschäftsführung fürchtet dann zwei Stellen neu besetzen zu müssen, dann werden sei nicht nur beide Stellen neu besetzen, sondern auch Verlust von erfahrenen Mitarbeitern verkraften müssen. Und warum noch täglich ein Bein ausreißen und Berge versetzen, wenn im Gegenzug einem zu häufig mit nur noch mehr Arbeit belohnt wird.

Wir steuern mit dem Ruhestand der Baby-Boomer auf einer Zeit zu, in der wir nicht über genug Arbeitskraft verfügen werden, um jeden möglichen Bullshit in Verwaltung und Management noch durchführen zu können. Wir werden wieder priorisieren müssen und nur die wirklich wichtigen Dinge werden zuverlässig erledigt werden.

Stattdessen ist das neue bevorzugte Endziel sich eigenständig auf persönlicher Ebene weiterzuentwickeln, nicht dabei auf Entscheidungen Anderer angewiesen zu sein und keine Kompromisse dabei eingehen zu müssen. Ein gesichertes und lebenslanges Arbeitsverhältnis ist immer seltener von Priorität.

Mögen alle, die ein eigener Einblick verwehrt geblieben ist, hiervon profitieren.

II. Die Qual der Wahl

Ich will ehrlich zu euch sein: Ich bin definitiv nicht der richtige Mensch, um alle Feinheiten und ungeschriebenen Gesetze des Arbeitsmarktes hier zu erläutern. Auch ist der Markt so vielfältig und ein jeder von so individuell in seinen Eigenschaften, dass so ziemlich alles möglich ist.

Ich möchte stattdessen die verschiedenen Möglichkeiten skizzieren, in den man sich im Erwerbsleben bewegen kann. Dazu werden noch meine Beobachtungen kommen, was dies oder jenes für einen selber bedeutet, damit jeder für sich selber die Möglichkeiten evaluieren kann.

PS.: Ich bin, während ich diese Zeilen schreibe, mitten in der Arbeit an diesem Text. Und selbst mir fällt auf, wie es mir leichter fällt, von den negativen Aspekten zu berichten. Lasst euch hiervon nicht entmutigen. Dies sind nur die Aspekte, die man meiner Meinung nach im Blick haben sollte, ob man sie mit den eigenen Vorstellungen vereinbaren kann. Darüber hinaus bieten alle Berufe viele motivierende Aspekte, die man mit der eigenen Berufswahl faktisch auswählen kann.

II.1 Selbstständig

Wie mein Mitschüler Kai schon früher immer gesagt hat, ist der Name Programm: Man arbeitet selbst und ständig. Man muss sich in Sachen der Selbstständigkeit von dem Gedanken trennen, dass man noch so etwas wie einen halbwegs geregelten Alltag hat. Er kann nur auftreten, wenn man sich ihn selber zum Ziel setzt. Ansonsten sind Dinge wie Freizeit, Arbeitsbeginn und Feierabend keiner festen Vorgabe mehr gebunden, sondern richten sich allein nach der anfallenden Themen und den eigenen Vorlieben. Sicherlich gibt es hier auch leitende Bedürfnisse wie nach einem ausreichenden Lebensunterhalt oder dem eigenen Bedürfnis nach Erholung und Freizeit. Aber der Raum und die zeitliche Dimension, in dem diese erbracht werden, verschieben sich schnell von dem fort, was man als typisch für ein durchschnittlicher Arbeitnehmer akzeptieren würde.

Für dieses Verhalten gibt es im Wesentlichen zwei Gründe. Für mich der wichtigste ist, dass man sich in der Regel aus der eigenen Leidenschaft heraus für die Arbeit in der Selbstständigkeit entschieden hat. Und anstatt sich jemand anderen verpflichtet zu haben, ist man in der Ausführung seiner Arbeit und den dort gesetzten Schwer-

punkten vielleicht noch an Kundenwünsche orientiert. Aber spätestens bei der Umsetzung nur an seinem eigenen Gutdünken gebunden.

Zweitens verschwimmen die Grenzen zwischen der eigentlichen Erwerbsarbeit und den anfallenden Aufgaben aus dem eigenen alltäglichen Leben. Denn anders als bei einem typischen Arbeitnehmer mit vertraglich regulierten Arbeitszeiten und einer in der Regel auch räumlich getrennter Arbeits- wie Privatleben, findet alles in unmittelbarer Nähe zueinander statt und eine der wenigen gelten Fragen ist, ob man in der Zeit besser dran ist Geld zu verdienen oder ob man erfolgreicher ist durch Eigenleistung den Lebensunterhalt selber zu erbringen. Als ein sehr schönes Beispiel hierzu fällt mir ein Videobeitrag der Youtuberin „Jonna Jinton“ ein. Eine neue Kollektion soll beworben werden und hierfür werden entsprechend aussagekräftige Werbebilder benötigt. Daraus entwickelte sich eine private Wochenendreise, in der sie zusammen mit Ihrem Partner Johann die um läufige Gegend erkundet und den Geist vieler neu entdeckter Orte direkt in anmutige Abbildungen eingefangen werden.

II.2 Angestelltentum

Die Beschreibung des Angestellten-Daseins könnte im Vergleich dazu nicht gegensätzlicher sein. Prinzipiell ist es auch so, dass man mit der Auswahl des Arbeitgebers und Position eine Grundrichtung der eigenen Tätigkeit gibt. Aber es nicht umsonst heißt es in der Steuererklärung „Unselbstständige Arbeit“. In der Regel bekommt man vorgegeben, was, wann und wie zu erledigen ist. Und man muss sich hier keine utopischen Hoffnungen machen, man ist eine Kapazität, der laufende Aufträge zugewiesen werden, die in der Regel wiederum von anderen akquiriert wurden. Natürlich gibt es eine breite Variation an einbrennbarer Kreativität oder Eigenständigkeit, sind diese Attribute aber auch stark abhängig von den eigenen Ambitionen.

In meiner Erfahrung sind kleine Unternehmen viel dynamischer unterwegs, da sie auch aufgrund der deutlich kleineren Mitarbeiterzahl tendenziell weniger kommuniziert werden muss, weil sich mehr Schlüsselaufgaben auf weniger Personen konzentrieren.

Je größer schließlich ein Unternehmen und seine Projekte werden, verschiebt sich der Bedarf in Richtung Arbeitsteilung, Kommunikation und Dokumentation, damit alle die Ergebnisse der anderen für sich selber validieren und weiter verwenden können.

Es ist dabei nicht die Regel, dass der Geschäftsführer oder Abteilungsleiter haargenau die Aufgaben verteilen möchte. Vielmehr funktioniert es schlichtweg nur auf dieser Ebene, die Probleme ausgebügelt werden und die Arbeitsergebnisse aller Unterbenen bündeln und weiter kommunizieren.

II.3 Verbeamtet

Wenn ich die Organisation des Staatsdienstes beschreiben müsste, fallen mir immer zuerst die Vergleiche ein, dass es sich prinzipiell um ein riesiges und weit verzweigtes Unternehmen handelt. Zudem beansprucht das Beamtentum eine in meiner Empfindung eine relativ junge „absolute“ Gleichbehandlung und Fehlerlosigkeit. Dadurch liegt letzten Endes nicht der Fokus auf der Erfüllung eines Mindestanspruchs mit begrenzten Mitteln, sondern auf dem Abarbeiten eines fest definierten Prozesses, um die die Richtigkeit eines Ergebnisses zu qualifizieren.

Zur Erfüllung ihrer hoheitlichen Aufgaben und um die Neutralität ihrer Entscheider zu garantieren, gewährt der Staat seinen Beamtinnen und Beamten eine Reihe von Privilegien, die auf der anderen Seite mit Pflichten gegenüber dem Staat verbunden sind. Mit der Liste der Vorteile für den Arbeitnehmer wird immer gerne bei Stellenanzeigen geworben, während die Pflichten leider aktuell erst erfahren werden müssen.

Natürlich bietet die öffentliche Verwaltung, auch speziell mit dem Beamtentum, eine ausgezeichnete Arbeitsplatzgarantie und zeichnet sich darüber hinaus mit seinen Bemühungen zu Inklusion und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus. Dennoch gibt es auch Punkte, die sich je nach der eigenen Persönlichkeit zu Negativargumenten entwickeln können. Man muss sich einen Staat wie einen riesigen Konzern vorstellen, in dem der richtige Prozess einen höheren Stellenwert einnimmt als das eigentliche Produkt oder Dienstleistung. Alle Zwischenergebnisse werden in unzähligen weiteren Stäben, Abteilungen oder Resorts weiter verwendet findet, von denen man nicht einmal weiß, dass sie existieren. Und vielfach ist selbst jener Prozess im Detail geregelt, sodass einem selber weniger eigener Handlungsspielraum übrig bleibt.

Gleichzeitig wird die eigene Handlungsagenda durch die aktuelle politische Meinung „eingefärbt“. Hierbei ist die eigene Meinung und Vorstellungen dem Dienstherrn prinzipiell egal, sie darf die Arbeit prinzipiell nicht beeinflussen.

Und wenn ich in mein Umfeld sehe, dann komme ich zu der Meinung, dass ein ganz spezieller Punkt immer wieder außer Acht gelassen wird. Der Dienstherr behält sich im Beamtentum vor, bei Bedarf seinen Staatsdienern einen neuen Posten zuweisen zu können. Dies ist auch keine Ausnahme, die man als „Wird schon nicht passieren“ abtun kann, sondern habe sie in den letzten 5 Jahren bereits 2-mal erlebt:

- Im Zuge der Digitalisierung wurde der Landesverteidigung wurde damals alles mit einer IT-Ausbildung zusammengezogen. Und weil hierbei um ein politisch priorisiertes Thema handelte, gab es nur sehr wenige Gründe sich diesem zu entziehen. Das etablierte soziale Umfeld oder Kinder auf der Schule gehörten dort nicht dazu.
- Im Zuge des immer weiter eskalierten Lehrkräftemangel wird es nach den Empfehlungen der Wissenschaft zu kurzfristigen Arbeitslasterhöhungen und zum Einrichten von Entsendungen an andere Schulen sollte es gelegentlich auch schon kommen.

Und wenn ich vor diesem Hintergrund bedenke, dass der Ruhestand kein wirklicher ist, sondern nur eine hoffentlich immerwährende Versetzung ohne Aufgaben, befürchte ich, dass noch viele ein böses Erwachen in absehbarer Zukunft erleben werden. Beamter oder Beamtin ist man auf Lebenszeit. Die letzten Jahrzehnte waren ruhig und der Ruhestand schien immer garantiert. Nur sieht die heutige Zukunft deutlich volatiler aus. Ich kann mir durchaus vorstellen, dass irgendwann Beamte wieder zurück in den Dienst gerufen werden...

III. Bewerbungsverfahren

Was erwartet einen bei einem typischen Bewerbungsverfahren? Es gehört nicht kohäsiv zum Thema, ist aber auch doch ein fester Bestandteil davon. Lest es durch oder lasst es sein, mir auch egal XD:

Ich liebe die tatsächlich häufig tiefgründigen und interessanten Bewerbungsgespräche, wie ich das typische Auswahlverfahren zu hassen gelernt habe. Ich habe kein Problem damit, meine Daten und Dokumente in einem Portal einzureichen. Wenn mir dann als Akademiker tatsächlich ein Intelligenztest vorgesetzt wird, bekomme ich allerdings schon einen kalten Würgereiz. Ich weiß, ich bin die Ausnahme, mit meiner Einstellung den Leuten schon zu sagen, was sie über mich wissen wollen, aber es ist nur so dieses Gefühl zu bekommen, dass man sich gar nicht erst mit mir auseinandersetzen will.

Mit den Einschränkungen der Corona Pandemie hat dies gleichzeitig einen Punkt erreicht, wo ich ganz offen sage: Nutzt alle Möglichkeiten bei diesen heiß geliebten Tests, die ihr habt. Ein zweiter Bildschirm mit Google und etwas Querlesevermögen wirken hier echt wahre Wunder. Gerne würde ich hier zu Ethik aufrufen. Aber nachdem ich nicht zu einem dualen Studium zugelassen wurde, weil ich als Technik begeisterter nicht gerne Romane schreiben oder an einem Theater mitwirken wollte, habe ich für diese Systeme keine Gnade mehr.

Ist man mit oder ohne Test zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden, spielt all das Denkvermögen und geistige Vorstellungskraft plötzlich keine Rolle mehr. In meiner Erfahrung zählt hier einzig und allein ein interessantes Gespräch zu führen. Wer an diesem Punkt angekommen, konnte alle von den eigenen Fähigkeiten überzeugen.

Ich mag die Tonart von „Man bewirbt sich und seine Fähigkeiten“ nicht wirklich, da sie unterstellt hier noch immer mit übertriebenen Attributen punkten zu müssen. Mir gefällt die Aussage „Man repräsentiert sich als Mensch“ eindeutig besser. Wer bin ich, wie denke, wie gehe ich Schwierigkeiten oder Probleme an, und ganz wichtig; warum sehe ich die potenzielle Position für mich als erstrebenswert. Was motiviert mich hier überhaupt, mich in dieser Organisation einbringen zu wollen?

Die Antworten auf diese Fragen sind für einen jeden von uns eine so allpräsen- te Verständlichkeit, dass wir in der Regel gar nicht daran denken, dass unsere Gesprächspartner gegenüber nicht einmal den blassesten Schimmer haben, wer wir

überhaupt sind, die hier gerade vorstellig sind. Dies ist auch ein Grund, warum persönliche Beziehungen bei Bewerbungsverfahren so gut funktionieren. Schließlich verbürgt sich jemand für unseren guten Charakter. Am besten erläutert man seine „Softskills“ mit den entsprechenden Hintergrundgeschichten, um einen persönlichen Bezugsrahmen zu liefern und Fehlinterpretationen zu vermeiden. Gleichzeitig kann man bei dieser Gelegenheit auch gleich seine Kommunikations- und Argumentationsfähigkeiten unter Beweis stellen.

Die kleine Frage am Ende, ob noch Fragen von der eigenen Seite aus bestehen, wird von vielen viel zu wenig genutzt. Schließlich ist das Bewerbungsverfahren kein Verhör, dass man überstehen müsse. Sondern es ist die Gelegenheit für beide Seiten sich kennenzulernen. Mit Fragen zu allem, was einem einfällt, zeugt nicht nur von Aufmerksamkeit, es gibt einem auch die Möglichkeit eine echte natürliche Antwort zu erhalten, an der man viel über den oder die möglichen zukünftigen Chefs lernen kann.

Ich habe mit dem Wissen aus einem solchen Gespräch tatsächlich auch schon Arbeitsverträge abgelehnt, weil sich die Arbeitsbedingungen und Aufgaben immer mehr von dem weg bewegt haben, die die Stelle eigentlich erst für mich interessant gemacht haben. Es ist keine Schande dies offen zuzugeben und zeugt von Charakterstärke. Schließlich will niemand jemanden einstellen, der ohnehin nicht einmal die Probezeit überstehen wird.

IV. Fachkräftemangel als gesellschaftliche Chance

Was Wirtschaft und Politik allgemein als Fachkräftemangel beschreiben und gerne als eine der größten Herausforderungen des Wirtschaftsstandortes Deutschlands. Auf der anderen Seite ist es wohl gleichzeitig, die größte Chance für viele auf dem Arbeitsmarkt, die je in den letzten Jahrzehnten gegeben hat.

War doch der Arbeitnehmermarkt schon seit vielen Jahren von inflationären Anforderungen geprägt. Nicht des Deutschen auf hohem Niveau mächtig? Ein nicht anerkannter Abschluss aus dem Ausland? Ein anderer kultureller Hintergrund? Bringt nicht alle gewünschten Qualifikationen mit? Will in naher Zukunft eine Familie gründen? Alle diese Gründe, und noch viele mehr, waren und sind noch immer die nicht genannten Gründe, eine Kandidatin oder Kandidaten im Bewerbungsverfahren auszuschließen.

In der aktuellen Zeit des immer gravierender werdenden Arbeitnehmermangels, stellt dies Arbeitgeber vor die große Herausforderung die noch vorhandenen Arbeitskräfte möglichst effektiv einzusetzen und entscheiden zu müssen, ob es nun schmerzhafter für das Unternehmen sei, komplett auf eine Arbeitskraft verzichten zu können oder jemanden selbst für eine Stelle auszubilden und zukünftiges Führungspersonal heranzuziehen.

Dies ermöglicht jetzt Bewerberinnen und Bewerber, die nicht alle Qualifikationen von vornherein mitbringen, sich in einem Bewerbungsverfahren erfolgreich zu behaupten. In eigener Rolle als Projektingenieur bin ich mir selbst dessen bewusst, dass man nie ausgelernt hat und mit jedem neuen Projekt auch andere Anforderungen an einen selbst gestellt werden. Ergo kann ich auch nicht von zukünftigen Mitarbeitenden verlangen, alles auf Anhieb zu können. Und so bin ich froh, wie mir einst die Chance zum Lernen geboten wurde, dass diese auch anderen gegeben wird.

Und auch sehe ich es positiv, dass hiermit nicht nur die steifen Strukturen der Vergangenheit aufgebrochen werden. Und wie mit Leuten mit ungewöhnlichen Lebensläufen auch andere Sichtweisen und Herangehensweisen in die Unternehmen Einzug halten. So kommt es auch zu einem kulturellen Austausch, bei dem die gesamte Gesellschaft gewinnt.

V. Mein ganz persönlicher Rant

Auch wenn es inhaltlich eigentlich nicht hierhergehört, sollten sich Arbeitgeber und Bewerber darüber im Klaren sein, dass sich die menschliche Arbeitskraft in ein knappes Gut gewandelt hat. Die Zeiten, in denen die gewünschte Qualifikation vor der Tür in einer langen Schlange wartet, sind vorbei. Ein fachfremder Wechsel ist normal geworden. Wer als Arbeitgeber nicht ausbildet, was er benötigt, wird auch nicht die Qualifikation erhalten, die er benötigt.

Die gleiche Bereitschaft zur Anpassung zählt aber auch ebenso zu den Anforderungen an potenzielle Mitarbeiter. Die persönliche Fortbildung im Beruf und Freizeit ist seit jeher ein Eckpfeiler unserer Gesellschaft und öffnet viele Türen in der persönlichen Karriere.

Am Ende muss sich aber auch die Gesellschaft selbst mit ihren einzelnen Organen der neuen Situation anpassen. Deutschland ist de facto überreguliert und würgt damit viele Initiativen bereits im Keim wieder ab. Mit dem Einhergehen einer digitalen Verwaltung muss endlich Abschied von der absoluten Sicherheit genommen werden. Wir können uns es schlichtweg nicht länger leisten, Parallelstrukturen in Verwaltungen zu unterhalten und damit Arbeitsleistung zu verschwenden, die wir jetzt schon ohnehin nicht mehr haben.