

## Goldschmied: Handwerk mit Glitzerfaktor

Von Claudia Bell

Filigrane Ketten liegen in der Auslage, seidig schimmert der goldene Armreif, funkeln bricht sich das Licht im Diamanten eines Ringes. Timm Hendricks hat ganze Arbeit geleistet. Vor wenigen Monaten hat der 31-jährige Goldschmied sein eigenes Geschäft in einem alten Fachwerkhaus in Kempen eröffnet, und er ist froh, diesen Schritt gewagt zu haben. „Man muss einiges tun, um am Markt bestehen zu können, und verwirklichen kann man sich eben nur im eigenen Laden“, weiß Hendricks aus Erfahrung – schließlich kommt er aus einer Goldschmiedefamilie. Sein Vater Heinz führt seit 36 Jahren eine Goldschmiedewerkstatt im benachbarten Krefeld, hier hat der Junior auch seine Ausbildung gemacht.

Am liebsten arbeitet Timm Hendricks mit Platin und Gold – und das, obwohl der Goldpreis in den vergangenen Jahren um ein Vielfaches angestiegen ist. Etwa 18 000 Euro kostet heute ein Kilogramm, rund 500 Gramm dieses Edelmetalls sollte ein Goldschmied besitzen, um genügend Schmuckstücke herstellen und anbieten zu können. „Etwa 10 000 Euro braucht ein Goldschmied als Startkapital. Wenn es mehr ist, umso besser“, sagt Hans-Jürgen Wiegleb, Goldschmiedemeister in Wolfsburg und Präsident des Zentralverbandes der deutschen Goldschmiede, Silberschmiede und Juweliere. Jungen Kollegen werde es nicht leicht gemacht, sich ein eigenes Geschäft aufzubauen, zudem sei die Konkurrenz in der Regel sehr groß.

Die Ausbildung kann auf verschiedene Weise erfolgen: Am beliebtesten ist – neben der klassischen Ausbildung im Betrieb – die dreieinhalb Jahre dauernde, schulische Vollzeitausbildung in der Berufsfachschule der Staatlichen Zeichenakademie Hanau. Im Jahre 1772 als „Schule zur Hebung der Zeichenkünste“ gegründet, gilt sie heute als eine der Kaderschmieden des Gewerbes. Entsprechend groß ist der Andrang. „Auf 50 Plätze kommen rund 180 Bewerbungen“, erzählt Bruno-Wilhelm Thiele, der seit 1989 als Dozent in Hanau tätig ist.

Den langen Ausbildungsweg zum Meister scheuen allerdings mittlerweile die meisten Goldschmiede. Während Verbandspräsident Wiegleb diesen Trend bedauert, sieht Astrid Huber von der Gesellschaft für Goldschmiedekunst in Hanau das eher gelassen. Wer seine Befähigung für diesen Beruf beweisen kann, brauche nicht unbedingt noch die Meisterschule zu absolvieren. Gleichwohl gibt auch sie zu, dass durch die verschiedenen Ausbildungswege die Qualität der Ausbildungen etwas aufgeweicht werde. Für die kommenden Jahre sei deshalb eine Angleichung der Ausbildungen an den Master-/Bachelor-Standard und damit ein international einheitlicher Abschluss geplant.

In Deutschland sei das Anfertigen von Schmuck häufig eine individuelle und auf den jeweiligen Wunsch des Kunden abgestimmte Angelegenheit. Eines der Ziele der Gesellschaft für Goldschmiedekunst ist es deshalb, diese Kunst noch mehr zu fördern, so Astrid Huber. „Wir möchten vor allem auch zeigen, dass Goldschmieden eine Wissenschaft für sich ist, in der viel Liebe zum Detail und Einfühlungsvermögen gefragt sind.“

Vieles hat sich nach Angaben von Bruno-Wilhelm Thiele in den vergangenen Jahren geändert – vor allem die Art und Weise, Schmuck herzustellen. So würden viele Schmuckstücke nicht mehr auf dem Zeichenblock entworfen, sondern oft am Computer entworfen und dann zunächst maschinell als Wachmodell hergestellt. Auch die Machart des Schmucks sei anders als früher: Während in den 60er-Jahren der Steinschmuck, in den 80er-Jahren der metallbetonte und in den 90ern der Acryl-/Glas-Schmuck en vogue waren, gehe heute der Trend hin zu künstlerischem, filigranem Juwelenschmuck. „Dabei geht es aber nicht um ein bloßes Zusammenballen von vielen Karat, sondern die Schmuckdesigner legen großen Wert auf zarte, hochwertige Metallfassungen“, betont Thiele.

Und auch wenn sich die Vorlieben ändern, so spielt doch ein Material immer eine große Rolle: Gold. Viele Schmuckdesigner hätten in den vergangenen Jahren zwar versucht, in andere Materialien auszuweichen, doch Gold sei immer noch das Lieblingsmetall der Kreativen, sagt Thiele. „Es ist einfach ein faszinierendes, emotional besetztes Material, mit dem man hervorragend arbeiten kann.“

Viele junge Kreative machen sich selbstständig: Rund 4750 Betriebe gibt es bundesweit, so Hans-Jürgen Wiegleb, Präsident des Zentralverbandes der deutschen Goldschmiede, Silberschmiede und Juweliere. Allerdings schließen auch gut 400 Betriebe pro Jahr wieder.

Rund 900 Auszubildende – davon 75 Prozent Frauen – gibt es derzeit in deutschen Firmen. dpa

Weitere Informationen  
Internet: www.zeichenakademie.com  
www.zvgosju.de



Klare Ziele formulieren, Forderungen stellen. Noch immer treten Frauen im Berufsleben zu bescheiden auf

FOTO: PICTURE ALLIANCE

# Ohne Mut geht gar nichts

Bestseller-Autorin Sabine Asgodom erklärt, warum Frauen so selten Karriere machen



Sabine Asgodom startete ihre Karriere als Journalistin. Mittlerweile zählt sie zu den bekanntesten Management-Trainerinnen im deutschsprachigen Raum. Einem breiten Publikum ist sie als Sachbuch-Autorin geläufig. Ihr aktuelles Buch heißt „Lebe wild und unersättlich. Zehn Freiheiten für Frauen, die mehr vom Leben wollen“. Mit der Fachfrau für Selbstvermarktung hat Kirsten Schickiera darüber gesprochen, was gut ausgebildete aber zaghafte Frauen von selbstbewussten Männern im Berufsleben lernen können.

**DIE WELT:** Ihre Bücher richten sich vor allem an eine weibliche Leserschaft. Ihr aktueller Titel heißt „Lebe wild und unersättlich“. Das klingt ein wenig so, als würden viele Frauen ein braves Leben führen und sich schnell mit dem, was sie haben, zufrieden geben.

SABINE ASGODOM: Die Frauen meiner Generation sind nicht zur Risikofreude erzogen worden, sondern eher zur Vorsicht. „Gib nicht so an! Eigenlob stinkt!“: Das waren die Sprüche, mit denen wir aufgewachsen sind. Wenn Frauen sich selbstständig machen, dann investieren sie ungefähr ein Fünftel von dem, was Männer investieren. Klein anfangen und klein bleiben – das scheint noch immer das Motto vieler Frauen zu sein.

**Sind Frauen heute tatsächlich noch so zaghaft und unentschlossen? Man liest doch ständig von den super erfolgreichen Alpha-Mädchen, die an der Uni die männlichen Kommilitonen mühelos abhängen.**

Viele Mädchen starten zunächst sehr stark. Sie haben in der Schule und an der Uni die besten Noten. Doch ihr Selbstbewusstsein verliert sich, wenn sie in einer Firma anfangen. Ein Beispiel: Frauen bleiben in einer Konferenz stumm, wenn das, was sie sagen wollten, bereits gesagt wurde. Auf Vorgesetzte wirken sie mit so einem Verhalten desinteressiert. Männer dagegen machen es oft instinktiv richtig und bestätigen den Vorredner – und werden deshalb prompt für wach und fit gehalten. Auch ausgesprochen talentierte Frauen scheitern im Berufsleben an solchen Ritualen. Ich frage deshalb immer: „Weißt du, welche Spielregeln im Geschäftsleben gelten?“

**Was können Frauen von den Männern außerdem noch lernen?**

Männer trauen sich viel mehr zu und legen einfach los, ohne Grübeleien. Außerdem sind sie stolz auf ihre Erfolge. Sie sagen: „Schau mal wie ich das gemacht habe! Bin ich nicht ein toller Hund?“ Einen solchen Ausspruch würde man nie aus einem weiblichen Mund hören. Von dieser Frechheit können Frauen sich viel abgucken. Zudem denken viele Frauen nicht strategisch genug. Sie fragen sich nicht, was sie tun müssen, um in zwei Jahren ein bestimmtes Ziel zu erreichen.

**Und umgekehrt: Was können Männer von Frauen lernen?**

Sie können lernen, sich einer Sache verpflichtet zu fühlen und nicht nur ihrer Karriere. Männer können vom Weitblick und der Kommunikationsfähigkeit der Frauen profitieren. Die Wirtschaft braucht keine Frauen, die wie Männer sind. Großartig ist es doch, wenn sich die Fähigkeiten und Eigenarten der Geschlechter gegenseitig ergänzen, wenn sich Tunnelblick und Weitblick vermischen, oder wenn Durchsetzungsvermögen und Kooperationsbereitschaft zusammenkommen.

**Noch immer sind verhältnismäßig wenige Führungspositionen in Deutschland mit Frauen besetzt. Woran liegt dieses schlechte Abschneiden?**

Es gibt nach wie vor einen ganz starken Widerstand gegen Frauen in der Führungsetage, weil sie anders ticken und andere Fragen stellen. In den meisten Unternehmen werden Frauen weder gefördert noch befördert. Diesen Widerstand spüren Frauen, und schon kommt es zu einer Art vorauseilendem Gehorsam: Sie ziehen sich zurück, bekommen Kinder oder begraben ihre Ambitionen.

In einem großen Steuerberatungsunternehmen wurde untersucht, warum es so viele akademische Berufseinsteigerinnen gibt und so wenig Partnerinnen. Das Ergebnis war eindeutig: Die jungen Frauen stiegen aus der Karriere aus, wenn sie bei Beförderungen übersehen wurden. Sie wurden regelrecht demotiviert.

**Warum steuern die Unternehmen nicht dagegen?**

In den nächsten Jahren werden viele Firmen einige Anstrengungen unternehmen, um Frauen mehr zu fördern. Darum ist mir überhaupt nicht bange. Die Unternehmen müssen es tun, weil sie es sich auf nicht leisten kann, das Potenzial dieser gut ausgebildeten Frauen ungenutzt lassen.

**Eins der Kapitel in dem Buch heißt: „Ich darf Erfolg haben!“ Warum muss man Frauen so etwas erst sagen?**

Weil sie nicht dazu erzogen wurden, Erfolg zu haben. Mir berichten erwachsene gestandene Frauen auch immer wieder, dass ihre Eltern ihre beruflichen Leistungen kaum wertschätzen. Interessant ist auch, dass Frauen sich nicht einmal erfolgreich fühlen, wenn sie es sind.

Vor kurzem hatte ich eine Begegnung mit einer Fondsmanagerin, die eins meiner Seminare besuchte. Sie verwaltet Gelder in Höhe von sieben Milliarden Euro. Auf ihren Erfolg angesprochen, wiegelte sie ab und sagte: „Ach, das kann doch jeder!“ Der Gedanke, dass sie einen Job nur durch Zufall oder Glück bekommen haben, scheint bei vielen Frauen unausrottbare zu sein.

**Sie beklagen, dass sich Frauen häufig selbst im Weg stehen.**

Letztens habe ich ein Seminar gegeben, das von 34 Frauen besucht wurde. Alle waren gut ausgebildet, talentiert und begabt. Als ich gefragt habe, wie viele von ihnen Karriere machen wollen, haben nur drei die Hand gehoben. In solchen Momenten könnte ich heulen. Das Wort Karriere ist für die meisten von uns negativ besetzt. Und dann gibt es da immer noch, auch bei jungen Frauen, die Angst, dass ihre Chancen auf dem Heiratsmarkt sinken, wenn sie mehr Geld verdienen als die meisten Männer.

**Das klingt fast so, als hätte sich in den letzten Jahrzehnten nur wenig oder fast gar nichts geändert.**

Man muss bedenken, dass wir Frauen erst seit 50 oder 60 Jahren im Geschäftsleben mitspielen – die Jungs sind bereits seit ungefähr 4000 Jahren dabei. Die alten Muster sind noch immer zu stark.

## Mit Nachbars Hilfe zum neuen Job

Einen Arbeitsplatz findet man häufig über Kontakte im eigenen Umfeld

Von Miriam Braun

Ob über eine Stellenanzeige, über die Initiativbewerbung oder Netzwerke im Internet, grundsätzlich führen bei der Job-Suche viele Wege zum Ziel: „Je breiter man sucht, desto größer sind die Chancen etwas zu bekommen“, sagt Ilona Mirtschin von der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg. Unterschätzt wird dabei oft der eigene Freundes- und Bekanntenkreis. Gerade über Empfehlungen werden viele Stellen vergeben. Bewerber sollten also auch im Alltagsleben auf sich aufmerksam machen.

Über Ausschreibungen in der Tages- und Fachpresse oder im Internet werden knapp 30 Prozent aller Jobs vergeben. Zwar bewerben sich dann viele Konkurrenten auf die gleiche Stelle, aber Annoncen zeigen gut, was aktuell am Markt verlangt wird. „Firmen melden in Stellenanzeigen ihren aktuellen Bedarf. Die Bewerber wissen damit genau, welche Stelle mit welchen Anforderungen wann zu besetzen ist“, erklärt Mirtschin.

„Gering ist der Anteil der Jobs, die über eine selbst geschaltete Annonce vergeben werden“, sagt die Karriereberaterin Madeleine Leitner aus München. „In einer solchen sollten die eigenen Qualifikationen, die beruflichen Erfolge und das, was man sucht, prägnant und kurz auf den Punkt gebracht werden“, meint Branko Woischwill Karriere-Experte und Dozent im Büro für Berufsstrategie in Berlin. „Es sei denn, die Anzeige ist wirklich gut getextet, dann kann es auch etwas ausführlicher sein.“

Direkt beim Traumunternehmen kann man sich auch initiativ bewerben. „Dann konkurriert man nicht mit vielen anderen Bewerbern und kann mit einer größeren Aufmerksamkeit rechnen“, sagt Mirtschin. „Eine Initiativbewerbung muss ebenfalls individuell und zielgruppengerecht formuliert werden“, ergänzt Woischwill. Auch hier empfiehlt es sich anzurufen, nachzufragen und zu kommunizieren, was man der Firma anbieten kann. „Halten Sie Schreibzeug und Kalender bereit, vielleicht werden Sie gleich eingeladen“, sagt Woischwill.

Einige dieser Wege zählen schon zum verdeckten Arbeitsmarkt. Dieser enthält alle Stellen, die nicht durch eine öffentliche Ausschreibung bekannt gemacht werden. „Die meisten Jobs werden auf diese Weise vergeben“, erklärt Leitner: „An interne Mitarbeiter, an Praktikanten, über Empfehlungen oder über initiativ Bewerbungen oder Messekontakte“. Besonders der eigene Bekanntenkreis werde dabei oft unterschätzt.

„Viele machen den Fehler, dass sie sich

nicht trauen zu sagen, dass sie auf Arbeitssuche sind“, erklärt Leitner. Man müsse sich und seine Suche aber sichtbar machen, denn über Beziehungen und soziale Netzwerke können sich einige Chancen ergeben. Gelegenheiten können überall entstehen: Im Treppenhaus, im Sportverein, im Kindergarten oder im Supermarkt an der Kasse.

„Einfach zu fragen „Heh, hast du eine Stelle für mich?“ ist jedoch auch nicht der richtige Weg“, meint Jutta Boenig, Karriereberaterin aus Überlingen am Bodensee. Damit mache man das eigene Problem zum Problem der anderen und stoße eher auf verschlossene Türen. „Auch die Frau des Personalleiters möchte nicht einfach so von jedem angequatscht werden“, warnt Jutta Boenig. Solche Kontakte müssen auf Sympathie aufbauen und gepflegt werden. Wichtig sei, die eigene Begeisterung für eine neue Herausforderung ins Gespräch zu bringen. „Für eine positive Wirkung ist schon hier wichtig, dass man sich selbst als Arbeitssuchender und nicht als Problemfall sieht“, erklärt Leitner.

Über Netzwerke im Internet können virtuelle Kontakte zu realen Kontakten werden. Dort muss niemand begründen, warum er jemanden anschreibt, schließlich geht es speziell um berufliches Networking. Auch in solchen Foren kommt es aber darauf an, mitzudiskutieren und auf sich aufmerksam zu machen. Von den Mitgliedern veranstaltete regionale Treffen können eine weitere Chance sein. „Sie ermöglichen den persönlichen Kontakt und gute Gespräche“, sagt Jutta Boenig.

Ein gutes Sprungbrett für eine Festanstellung beim Wunscharbeitgeber kann auch ein Praktikum sein. Das gleiche gilt für eine Beschäftigung bei einer Zeitarbeitsfirma. Der Bewerber ist dann dem Arbeitgeber schon persönlich bekannt. Der persönliche Kontakt ergibt sich auch auf Recruiting-Messen, sagt Jutta Boenig, Karriereberaterin aus Überlingen am Bodensee. „Aber auch für ein Gespräch auf einer Messe sollte man sich gut vorbereiten und sich überlegen, was der Arbeitgeber von einem wissen vielleicht sollte.“

Ein Anruf vor der Bewerbung auf ein Stellenangebot hilft, sich von Mitbewerbern abzuheben. „Allerdings sollte man nie grundlos anrufen“, erklärt Branko Woischwill, Karriere-Experte und Dozent im Büro für Berufsstrategie in Berlin. „Beispielsweise kann man sich die geforderten Kompetenzen genauer erklären lassen: Welche besonders wichtig sind und was sich die Firma darunter vorstellt.“ Wie man diese Forderungen erfüllt, könne man dann sofort am Telefon erläutern. dpa



Auch alte Schulkameraden können bei der Jobsuche behilflich sein – schließlich kennt man Freunde aus Kindertagen meist besonders gut  
FOTO: PICTURE ALLIANCE

## Studierende legen Wert auf gute Betreuung

Von Anke-Sophie Meyer

Fachliche Gründe haben den höchsten Stellenwert bei der Studienortwahl. Für die Orientierung finden rund die Hälfte der Schülerinnen und Schüler Rankings wichtig. Von den Studierenden gibt ein Drittel im Rückblick an, Rankings bei der Entscheidung für einen Studienort genutzt zu haben. Zu diesem Ergebnis kommt eine Sonderauswertung des CHE-Hochschul-Rankings im Rahmen der Reihe „Indikator im Blickpunkt“.

Hochschulrankings hatten für rund ein Drittel der befragten Studierenden eine hohe Bedeutung bei der Hochschulwahl. Dabei gab es fachspezifische Unterschiede. Für jeweils über 40 Prozent der an Universitäten befragten Betriebswirte, Mediziner, Elektrotechniker, Maschinenbauer und Psychologen waren gute Ranking-Ergebnisse der Hochschule ein wichtiges Kriterium bei ihrer Hochschulwahl. Unter den angehenden Germanisten und Historikern maßen jeweils nur knapp über 20 Prozent Rankings hohe Bedeutung zu. Bei ihnen fanden sich viele (über 60 Prozent), denen die Heimatnähe besonders wichtig war. 40 Prozent der angehenden Volkswirte

gaben ebenso die Heimatnähe als entscheidenden Faktor an, mehr als zwei Drittel der angehenden Volkswirte richteten ihre Entscheidung für den Studienort jedoch mehr nach der Attraktivität des Standorts aus.

Die Schülerinnen und Schüler achten bei der Hochschulwahl besonders häufig auf eine gute Ausstattung der Hochschule und auf die Attraktivität des Hochschulortes. Zu allererst muss aber das Studienangebot mit den eigenen Neigungen und dem fachlichen Interesse übereinstimmen. Sehr gerne nutzt jeder zweite Schüler dafür auch die Informationen aus Rankings. Knapp die Hälfte der Schüler und Schülerinnen schätzte Rankings als „wichtig“ oder „eher wichtig“ für die Studienentscheidung ein.

Die Nähe zum Heimatort als Hochschulwahlkriterium tritt bei der nächsten Studierendengeneration laut Untersuchung allerdings zurück. Entscheidend für die kommende Generation ist unter anderem der Service für Studienanfänger und Studierende, gute Betreuungsverhältnisse, der Ruf der Hochschule und ein vielfältiges Lehrangebot. Aspekte des Hochschulortes wie die Atmosphäre, günstige Lebensbedingungen aber auch das Freizeitangebot sind relevant.