



WKM Unternehmensberatung GmbH

Geradlinigkeit führt zum Erfolg

www.wkm-unternehmensberatung.de
www.wkm-personalvermittlung.de/infos.php

Das
Geheimnis
des ***Erfolges***

- Keine Zeitarbeit -

Seien Sie wählerisch

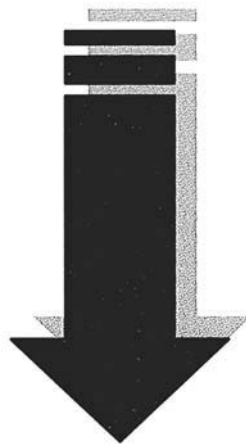
X Bearbeiten Sie nicht einfach Ihren Stapel an Zuschriften

X Versenden Sie nicht eine Vielzahl Bewerbungen

X Sammeln Sie keine Absagen

sondern

gehen Sie gezielt vor



DIE KÜRZESTEN WÖRTE, NÄMLICH

JA
UND
NEIN

ERFORDERN DAS MEISTE NACHDENKEN

PYTHAGORAS

Ihre Wünsche sind

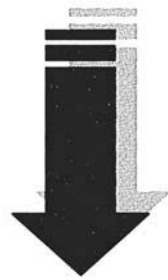
X ein gutes Arbeitsklima

X zu besten Konditionen

X langfristig

X keine Zeitarbeit

X und Ihre Ziele verwirklichend



Arbeit muß

Spaß

machen



viele

verfolgen

stür

den

Weg;

nur

wenige

verfolgen

stür

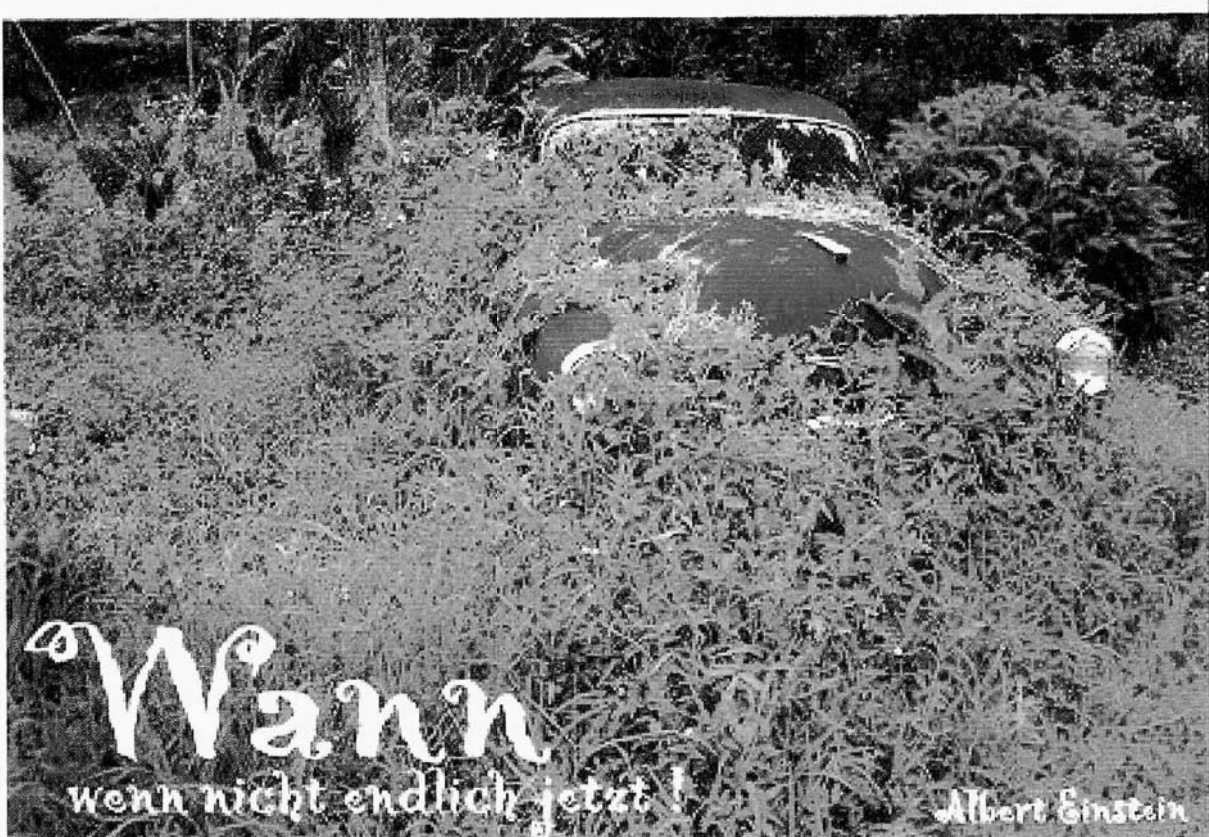
das Ziel.

Friedrich Nietzsche

Gehen Sie mit mir diesen Weg

Ich helfe Ihnen **kostenlos**

(denn der Mandant – StB / WP / RA – bezahlt uns)



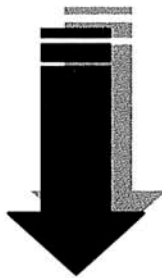
**Um dieses zu
erreichen
benötigen Sie**

X Marktkenntnisse
(nicht jede Rechtsanwalts-/ Steuerberater-/
Wirtschaftsprüfer-Kanzlei ist so
anspruchsvoll wie Sie!)

X Verkaufserfahrung
(bieten Sie Ihre Stärken,
Ihre machbaren Leistungen
zu sinnvollen „Preisen“ an.
- „Verkaufen“ Sie sich richtig)

X einen Partner, der Sie und
den zukünftigen Arbeitgeber kennt

deshalb



Informationen über:
(vom Bewerber selbst!)

Bewerberstichwort: _____

- Wechselgrund: _____

- zum/Kündigungsfrist: _____
- Örtlichkeit/Flexibilität: _____

- Kenntnisse: Datev/ -Pro; oder 4/3-er
 SKR: bilanzieren von
 REWE/OPOS: div. Fibus Einzelfirmen OHG
 Lohn u. Gehalt/ Lodalas GbR's AG
 L+G/Perso-Vw. Daly Kap.- u. Pers.-Ges.
 Baulohn GmbH's...& Co. KG's
 Vereine Stiftungen
 STE Seniorenheime, Kliniken
 -USt., -ESt., (-V+V), Bilanzberichte erstellt
 -GewSt., -KSt., -SchenkSt., - mit:
 -LSt., -ErbSt.,
 PC-Anlag Excel auch Tabellen
 ZMSD Eigenorg. Mandantenverw., Doku-Verwaltung
 DMS, DMSPRO Untern.-Online
 Steuerbesch., Prüfen/4W. Frist Einspruch Rechtsbehelfe
 Vorbereitg. u. Teilnahme steuerl. Außenprfg. LSt USt Soz.Vers.
 teilweise Mitwirkung an JA-Prüfungen Betr.-Prfg.
 BilMoG E-Bill
 ansonsten siehe LL + Zeugnisse
 Fremdsprachen:
 Sonstiges:

- derzeitige Arbeitszeit: _____
- zukünftige Arbeitszeit: _____
- Ziel?/Bewerber/in sucht was?: _____

IST-Entgelt:	WUNSCH-Entgelt:
Monatsentgelt _____ x	_____ x
Prämie _____	_____
FK-Zuschuss _____	_____
Direktversicherung _____	_____
Sonstiges _____	_____

- Bemerkungen: _____

Merke: vb heißt „verhandlungsbereit“, VB heißt „Verhandlungsbasis“, > heißt „größer als“, < heißt „kleiner als“, usw.

Informationen über:
(vom Bewerber selbst!)

Bewerberstichwort: _____

- Wechselgrund: _____

- zum/Kündigungsfrist: _____

- Örtlichkeit/Flexibilität: _____

- Kenntnisse: _____

- Fremdsprachen: _____

- derzeitige Arbeitszeit: _____

- zukünftige Arbeitszeit: _____

- Ziel?/Bewerber/in sucht was?: _____

IST-Entgelt:

Monatsentgelt _____ x
Prämie _____
VL _____
FK-Zuschuss _____
Direktversicherung _____
Sonstiges _____

WUNSCH-Entgelt:

_____ x

- Bemerkungen: _____

Merke: vb heißt „verhandlungsbereit“, VB heißt „Verhandlungsbasis“, > heißt „größer als“, < heißt „kleiner als“, usw.

Rufen Sie mich/uns

Herrn Dipl.-BW. / MBA
Werner Kleine-Möllhoff

gerne an.

0201-8791393

Wir helfen Ihnen
Ihre Ziele
mit Sicherheit zu erreichen



GLÜCKSGEFÜHLE



entstehen dann, wenn Sie sicher sind, sich richtig entschieden zu haben.

Ich hoffe, ich habe Sie neugierig gemacht und Sie rufen mich persönlich an.



WKM-Unternehmensberatung

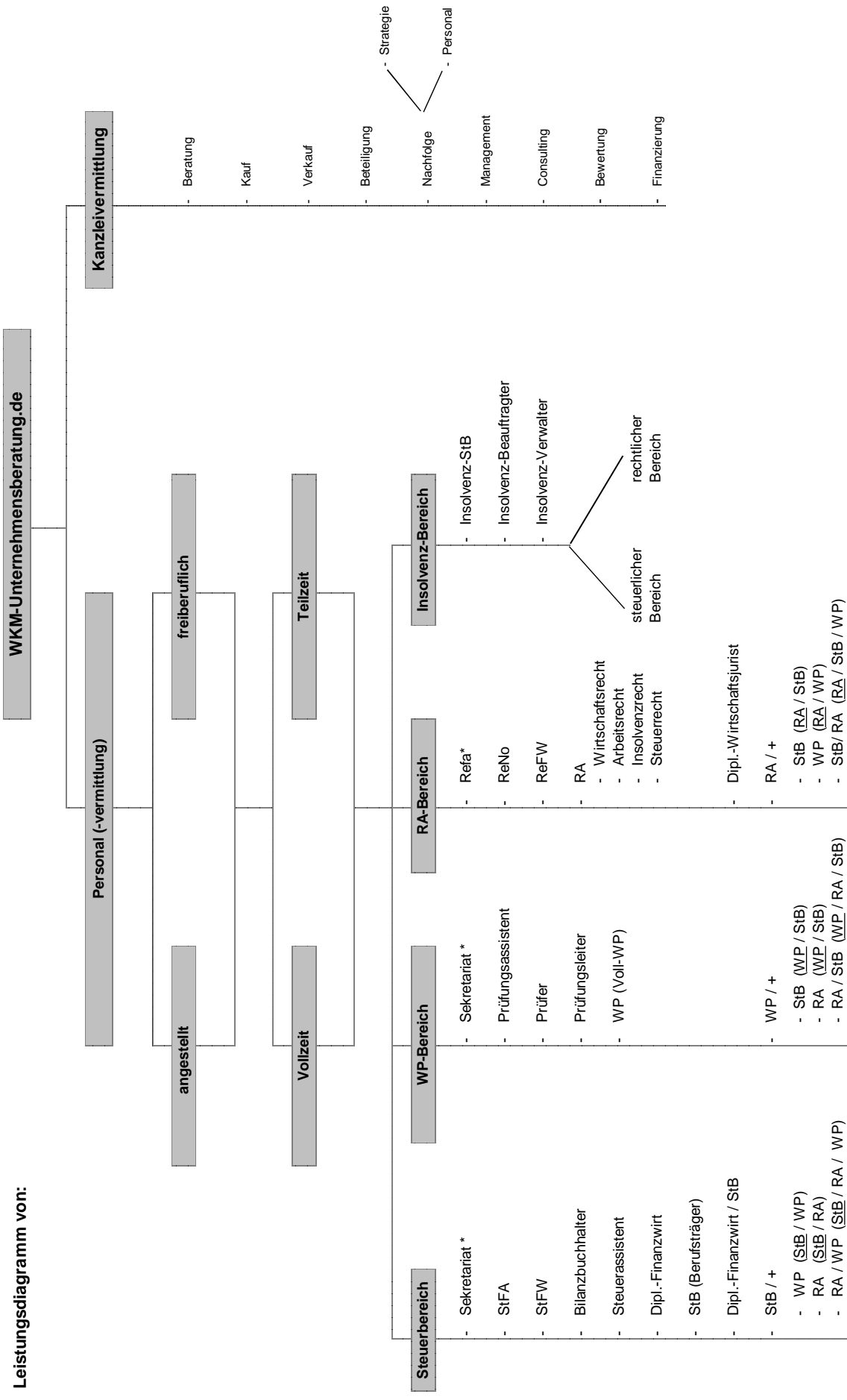
Bereich: Personalvermittlung

für steuerberatende, wirtschaftsprüfende, juristische und
finanztechnische Berufe

Keine Zeitarbeit

Humboldtstr. 189, 45149 Essen
Telefon: 0201 – 879 13 93, Telefax: 0201 – 879 13 94
e-mail: WKM-Untern@t-online.de

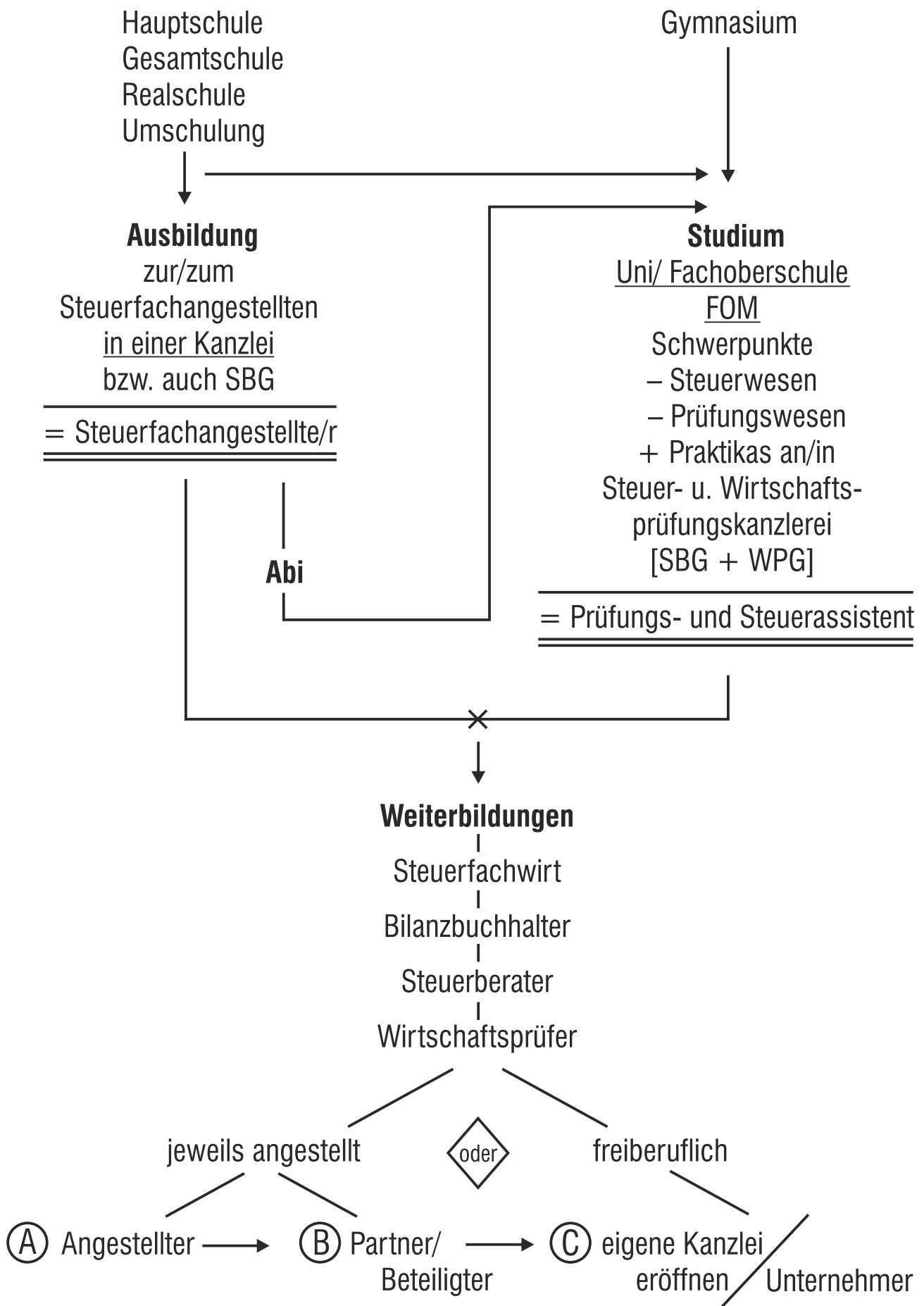
Leistungsdiagramm von:



* Refa / ReNo

Ein Beruf mit Chancen und Zukunft

Ein Beruf der nicht ausstirbt – den man immer braucht.



Verdienstmöglichkeiten 2022
Leistung + Gegenleistung
Entgelt + Umsatz
(angestellt)

Was wird wo gezahlt?

Aufgrund unserer langjährigen Vermittlungsarbeit und der Tatsache, dass unsere Honorare nicht am Entgelt (p.a./p.m. o.ä.) gekoppelt sind - sei es fest oder in Prozenten, haben wir sicherlich einen nahezu objektiven Einblick in die derzeitige Entgeltpolitik.

Wir versuchen dieses hier in zahlreichen Abstimmungen mit 3-5 diversen Kanzleien darzustellen; wobei uns klar ist, dass Berufserfahrung, Alter, Aufgabeninhalte, Kanzleigröße und Mandantenstruktur die Entgelthöhe enorm schwanken lassen. Sehen Sie die Zahlen also bitte als Diskussionsebene zum Beispiel bei Gesprächen mit den Mitarbeitern.

Beruf	örtl. Region	in Euro pro Monat bei 40 Std./Woche				
		Ruhrgebiet A40er- Actise (v. MOE → DO)	Ruhrgebiet Nord- (Kleve → Werne)	MS / OS W/RS / SG	K / D	KR / MG
StFA						
• direkt nach der Ausbildung		2.500 x 13	2.300 x 13	2.500 x 13	2.950 x 13	2.600 x 13
• Datev, SKR 03/04 REWE/OPOS, L+G/Lodas, 4/3er, AS vorbereiten; Berufserf. ab:	2 J. 4 J.	2.850 3.350	2.800 3.300	2.850 3.350	3.300 3.750	3.000 3.450
StFA-Profi/StFw/Bibu						
• Alle mit AS-Erfahrung		<u>3.950</u>	<u>3.700</u>	<u>3.950</u>	<u>4.100</u>	<u>3.700</u>
• L+G/Lodas Spezialist/Profi		← im Durchschnitt 3.800 - 4.450 → x 12/13				
• Prfgs.-Steuerassist. Steuer- Prfgs.assist.		← Einstieg nach Studium ab/um: 38' - 42' € p.a. → ← Erfahrung: 46' - 49' T € p.a. →				
StB						
• Einstieg		€ 65'	€ 65'	€ 68'	€ 83'	€ 70'
• Einstieg - Studium - oder Dipl.-Fw./StB		- ähnliche vorgenannter Zeile, meist € 2' - € 5' höher -				
• Berufserf. ab	3 J. 8 J.	€ 70' ←	€ 70' ←	€ 70' 76' - 90' €	€ 83' ←	€ 70' ←
WP/StB, StB/WP						
• Einstieg		€ 78'	€ 75'	€ 80'	€ 84'	€ 78'
• 3 J. Berufserfahrung (mittelständ. WPG's, nicht größte oder Big Fours)		€ 85'	€ 85'	€ 95'	€ 98'	€ 90'
RA	10 J. 20 J.	← ca. 6.250,- € → ← ca. 7.250,- € →				
Refa	10 J. 20 J.	← ca. 3.280,- € → ← ca. 3.600,- € →				

Nur der Ordnung halber sei die grobe Umsatzlinie hier aufgeführt:

Monatsentgelt + 21% LNK + 4% Arbeitsplatzkosten x 12 oder 13, je Kanzlei, : 12 = monatl. MA/Arbeitsplatzkosten x Faktor 2,8 - 3,3/3,4 wobei gilt, je größer die Kanzlei, je höher der Faktor 2,8 - 3,3.

Wir hoffen Ihnen mit vorgenannten Angaben eine kleine Hilfe gegeben zu haben. Fragen?
Rufen Sie 0201 / 87 91 393 an.

Danke, WKM

Was der Chef verlangen darf

Ob Überstunden oder Engagement in Sozialen Netzwerken – Für Mehrarbeit gibt es viele Grauzonen



Die Vermischung von Freizeit und Arbeitszeit kann sich nicht nur auf das Familienleben, sondern auch auf die Gesundheit negativ auswirken. Die Zunahme von „Burnouts“ mag auch darin eine Ursache haben. Doch was darf der Chef von seinen Mitarbeitern verlangen und was nicht?

Entlassung

Der Siegburger Jürgen Helser ist bundesweit als Fachanwalt für Arbeitsrecht tätig und verweist auf die Bedeutung des Arbeitsvertrages. „Wenn im Arbeitsvertrag keine festen Arbeitszeiten vereinbart sind, darf der Chef nicht einseitig festlegen, dass der Mitarbeiter auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit erreichbar ist“, sagt der Experte.

Dass keine festen Zeiten im Arbeitsvertrag vereinbart sind, ist laut Fachanwalt Helser der Regelfall. Stattdessen sind meist Zeitkorridore festgeschrieben. Soll der Mitarbeiter innerhalb dieser Zeitkorridore erreichbar sein, muss diese Zeit als Arbeitszeit angerechnet und vergütet werden. Doch in der Praxis gibt es viele Grauzonen. Sollte es nach einer Entlassung

zu einem Gerichtsverfahren kommen, in dem der Arbeitnehmer Nachzahlungen wegen Überstunden fordert – etwa, weil er ständig erreichbar sein musste –, hat er laut Jürgen Helser nur dann eine Chance, wenn er diese Zeiten akribisch do-

„Arbeitnehmer sollten Überstunden dokumentieren“

kumentiert hat. Eine Grauzone ist zum Beispiel das Engagement in den Sozialen Netzwerken wie Facebook. Viele Arbeitgeber sehen es gerne, wenn ihre Angestellten dort im Sinne der Firma aktiv sind. Und viele Arbeitnehmer fühlen sich unter Druck, weil sie sich aus Angst um den Job unverzichtbar machen wollen.

Schichtdienst

„Bei alldem haben Arbeitnehmer aber immer Anspruch auf wenigstens elf Stunden Ruhezeit“ sagt Helser. Wobei beispielsweise im Pflege- und Rettungsdienst sowie in der Energie- und Versorgungswirtschaft gewisse Sonderregeln gelten, ergänzt er

mit Verweis auf Paragraph 5 des Arbeitszeitgesetzes. Der Jurist weiß aus vielen seiner Mandate, dass die Arbeitszeit ein Kernproblem ist. Paragraph 106 der Gewerbeordnung gesteht dem Chef das Recht zu, „Inhalt, Ort und Zeit nach billigem Ermessen“ näher zu bestimmen. Im Schichtdienst etwa können Vorgesetzte Arbeitszeiten auch kurzfristig ändern. Diesem Weisungsrecht des Arbeitgebers in kleineren Betrieben zu begegnen, ist nach Einschätzung von Anwalt Helser aber eher unwahrscheinlich.

Nachweis

Das sogenannte „billige Ermessen“ des Arbeitgebers hat aber auch seine Grenzen – unter anderem bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Der Chef kann Mehrarbeit zwar anordnen. Allerdings hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass vertraglich geregelt ist, wie diese Überstunden vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen werden. Auch bei Mehrarbeit, die der Chef nicht ausdrücklich anordnet, hat der Mitarbeiter einen juristischen Anspruch. Jedoch muss er laut Helser seine ständigen Überstunden nachweisen können.

Viele Arbeitnehmer wollen sich aus Angst unverzichtbar machen.

Bilder: Thinkstock.com

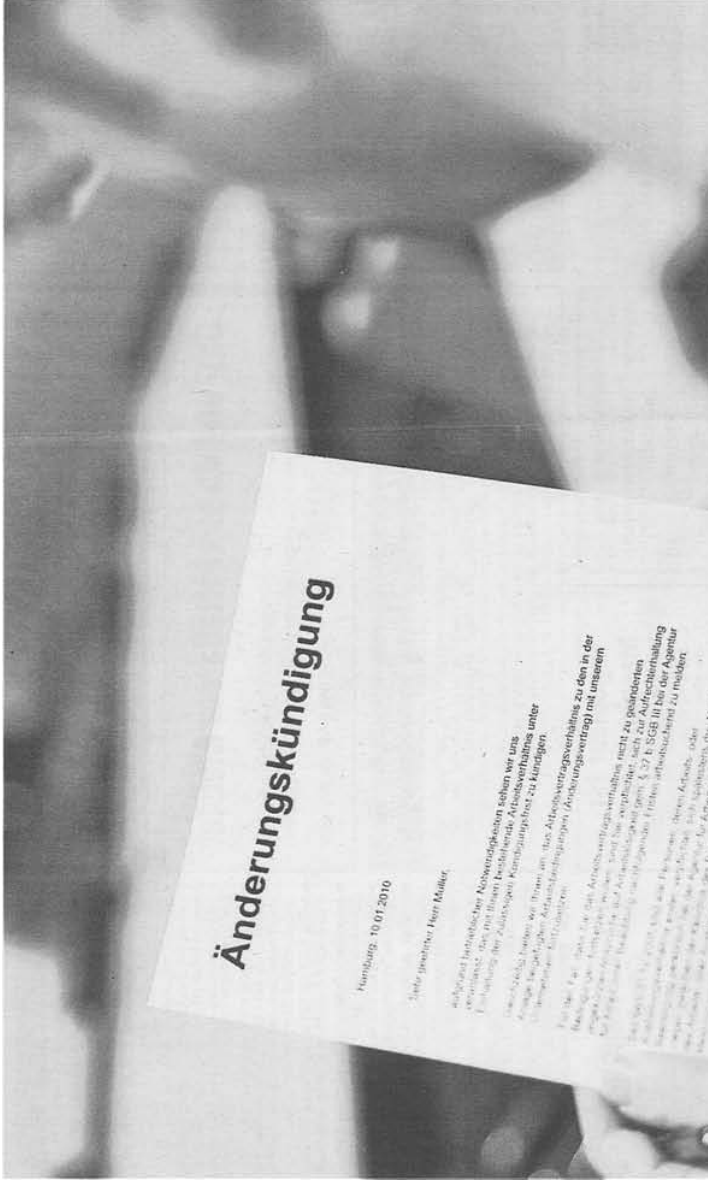
Die Tücken der Änderungskündigung

Bei der Änderungskündigung wird mit der Kündigung des Arbeitsvertrags gleichzeitig ein Angebot unterbreitet, die Beschäftigung zum Beispiel mit geringerem Gehalt fortzuführen. Arbeitnehmer haben dann verschiedene Möglichkeiten.

VON ANDREAS KUNZE

DÜSSELDORF Manche Chefs setzen ihren Mitarbeitern die Pistole auf die Brust: Sie sollen weniger Gehalt akzeptieren – sonst seien sie ihren Job los. Per Änderungskündigung kann das tatsächlich durchgesetzt werden. Mitarbeiter haben verschiedene Möglichkeiten, den Betrieb in der Klemme, könnten Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Alternative zu einem Streit einvernehmlich den Vertrag ändern und sich auf weniger Gehalt einigen. Spielt der Mitarbeiter aber nicht mit, bleibt dem Chef nur die Änderungskündigung: Dabei wird der Arbeitsvertrag gekündigt und gleichzeitig ein Angebot unterbreitet, die Beschäftigung mit neuen Bedingungen fortzuführen – zum Beispiel mit anderen Aufgaben und einem geringen Gehalt.

Für eine solche Änderungskündigung gelten die gleichen Vorschriften wie für eine normale Kündigung. Sind also im Betrieb regelmäßig mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt, sind die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes zu beachten. Es muss einerseits ein triftiger Grund für die Kündigung vorliegen, etwa ein Umstrukturierungs- („betriebsbedingte Kündigung“). Andererseits muss eine gesetzliche Sozialauswahl getroffen werden. Der Chef darf sich nicht beliebig Mitarbeiter he-



Nichts überstürzen – das ist der wichtigste Rat, wenn ein Arbeitnehmer eine Änderungskündigung bekommt.

rausgreifen. Wie bei einer normalen Kündigung wäre nach sozialen Kriterien zu bewerten, wer das am ehesten verkraften kann. Zu berücksichtigen sind Alter, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Unterhaltspflichten sowie Schwerbehinderung.

Bekommt ein Arbeitnehmer die Änderungskündigung von seinem Arbeitgeber, kann er Folgendes tun:

1. Er akzeptiert den geänderten Arbeitsvertrag. Dann hat der Arbeitgeber das, was er wollte. Der Arbeitnehmer wiederum behält seinen Job, wenn auch zu schlechteren Konditionen.

2. Er lehnt das Angebot ab und erhebt innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht. Die Klage könnte darauf gestützt werden, dass die Sozial-

auswahl nicht gerecht war oder die Lage des Betriebs gar nicht so schlecht ist. Das Risiko dabei: Verliert der Arbeitnehmer den Prozess, ist er seinen Job los. Es wäre dann zu spät, das Änderungsangebot mit schlechteren Konditionen anzunehmen.

3. Er akzeptiert den geänderten Arbeitsvertrag und erklärt innerhalb von drei Wochen einen Vorbehalt nach Paragraph 2

des Kündigungsschutzgesetzes. Der Arbeitnehmer gibt sein Einverständnis nur für den Fall, dass die Änderung sozial gerechtfertigt war. Gleichzeitig erhebt er ebenfalls innerhalb von drei Wochen Klage vor dem Arbeitsgericht – in dem Prozess wird dann geprüft, ob der Arbeitgeber die Vorschriften nach dem Kündigungsschutzgesetz beachtet hat.

PARAGRAF 2

Das Gesetz

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an, kann der Arbeitnehmer das Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist erklären.

Der entscheidende Vorteil, wenn zuvor der geänderte Arbeitsvertrag mit Vorbehalt akzeptiert wurde: Geht der Prozess verloren, hat der Arbeitnehmer immer noch den Arbeitsvertrag mit den geänderten Bedingungen. Gewinnt der Arbeitnehmer, gilt der alte Arbeitsvertrag weiter.

Aber aufpassen bei der 3-Wochen-Frist: Die Uhr tickt jeweils ab Zugang der Änderungskündigung. Um die Frist für den Vorbehalt zu wahren, muss die Erklärung innerhalb von drei Wochen beim Arbeitgeber ankommen. Für die 3-Wochen-Frist bei der Klage reicht es, wenn die Klageschrift innerhalb dieser Zeit beim Gericht landet.

FOTO: DPA

RN: Ausbildungsbeginn



Steuerfachangestellte betreuen einen Steuerfall von der Steuererklärung bis zur Prüfung des Steuerbescheids.

Foto Archiv

Steuerfachangestellte

Unentbehrliche Mitarbeiter des Steuerberaters

Belege abheften und Zahlen abtippen? Steuerfachangestellte haben einen vielfältigeren Beruf, als man vermuten könnte.

Sie managen einen Steuerfall von der Buchhaltung über das Erstellen der Steuererklärung bis zur Prüfung des Steuerbescheids.

Damit sind sie unentbehrliche Mitarbeiter des Steuerberaters. „Wir sind keine Buchhalter-Typen mit Ärmelschönern“, sagt Wolfgang Wawro, Steuerberater mit eigener Kanzlei in Berlin. „Es handelt sich um eine qualifizierte, interessante Ausbildung.“

Auch Harald Grümann, Präsidiumsmitglied der Bundessteuerberaterkammer in Berlin, wirbt für den Beruf: „Trocken, wie manche meinen, ist der Beruf des Steuerfachangestellten überhaupt nicht.“

Die Anzahl der Auszubildenden ist in den vergangenen 16 Jahren um rund ein Drittel zurückgegangen. Das

liegt nach Angaben von Wawro vor allem daran, dass die Kanzleien keine geeigneten Bewerber finden. „Die Ansprüche der Arbeitgeber sind nicht gering.“ Vor allem gutes Deutsch sowie ein souveränes Auftreten gehören zu den Grundvoraussetzungen.

Faible für Zahlen

„Wer ein Faible für Zahlen hat, sich gut ausdrücken kann und außerdem gerne mit Menschen umgeht, hat gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz“, ergänzt Harald Grümann. Rund 57 Prozent der Azubis haben Abitur oder Fachhochschulreife.

Steuerfachangestellte unterstützen den Steuerberater bei allen Tätigkeiten und arbeiten dabei Wawros Angaben zufolge weitgehend selbstständig: „Die Verantwortung hat natürlich der Steuerberater. Aber er kann nicht jede Buchung noch einmal kontrollieren.“

Trotz der anspruchsvollen

Ausbildung sei die Abbrecherquote nicht besonders hoch, sagt Lothar Zindel, zuständig für berufliche Bildung bei der Gewerkschaft Verdi in Berlin. Rund 82 Prozent der Azubis halten laut offizieller Statistik bis zum Ende durch.

Die Ausbildung zum Steuerfachangestellten dauert insgesamt drei Jahre - Verkürzen ist möglich. „In Betracht kommt das jedoch nur in Ausnahmefällen, zum Beispiel, wenn der Auszubildende bereits eine andere kaufmännische Berufsausbildung mit Erfolg abgeschlossen hat“, erklärt Harald Grümann. Die Ausbildungsvergütung für Steuerfachangestellte ist nach Angaben der Bundessteuerberaterkammer von Region zu Region unterschiedlich. Sie liegt im ersten Ausbildungsjahr in der Regel zwischen 300 und 600 Euro, im dritten Ausbildungsjahr zwischen knapp 500 und 800 Euro. Das Einstiegsgehalt

nach der Ausbildung liegt demnach bei 1400 bis 1800 Euro. Das viel beschworene Motto vom lebenslangen Lernen gilt für Experten des Steuerrechts wegen der häufigen rechtlichen Änderungen in besonderem Maße: „Die Auszubildenden müssen sich zur Prüfungsvorbereitung mit einem anderen Steuerrecht beschäftigen als am Anfang ihrer Ausbildung“, sagt Wolfgang Wawro.

Kanzleien

„Die Nachfrage nach qualifizierter Steuerberatung ist ungebrochen hoch“, erklärt Harald Grümann. Ausgelernte Steuerfachangestellte können in einer von 40 000 Einzelpraxen und Sozietäten sowie 7400 Steuerberatungskanzleien arbeiten. Und in Buchhaltungsabteilungen von Firmen sowie in den Steuerabteilungen großer Konzerne werden Steuerfachangestellte ebenfalls gebraucht. • dpa

» www.steuerfachangestellter.com

Floskeln als Job-Killer

Was wollen Sie verdienen? Was sind Ihre Schwächen?

In Bewerbungsgesprächen tauchen oft dieselben Fragen auf. Oft kippen sich Bewerber aber auch mit den selben Antworten aus dem Rennen.

Antje Höning

Endlich geschafft, die junge Fachkraft ist zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Doch dann verspielt sie sich mit angelesenen Antworten alle Chancen. Jürgen Fulde, der seit über 20 Jahren als Personalberater u.

-beschaffer arbeitet, kennt die Floskel und sagt, wie man auf Standardfragen besser reagiert. Sein wichtigster Tipp: „Geben Sie realistische Antworten und schauspielern Sie nicht. Das fällt auf.“

Warum wollen Sie bei uns arbeiten?

Fulde: „Weil Ihr Unternehmen so innovativ ist“, klingt anbiedernd. Statt dessen sollten Sie lieber auf Branche und Tätigkeit abheben und konkret sagen, was Sie am Unternehmen reizt. Das können auch persönliche Gründe sein. Wenn Sie plötzlich aus Berlin nach Düsseldorf wollen, nur weil die Stadt so toll ist, glaubt Ihnen das keiner. Wenn Sie aber sagen: „Ich will hier mit meinem Lebensgefährten zusammenziehen“, leuchtet das jedem Personalchef ein.

Haben Sie sich unser Unternehmen im Internet angesehen?

Wer mit nein antwortet, hat schon verloren. Denn dann muss ich das Unternehmen ernsthaft fragen, ob Sie sich überhaupt mit ihm auseinandergesetzt haben. Statt dessen zeigt eine Antwort: „Ja, dies hat mir gut gefallen, dagegen müsste jenes wohl aktualisiert werden“ Interesse.

Was würde Ihr heutiger Vorgesetzter über Sie sagen?

Ein Vorgesetzter, der nichts sagt, oder den Mitarbeiter nur für einen tollen Hecht hält, ist unglaubwürdig. Statt dessen sollten Sie Ihre Stärken und Schwächen nennen. Aber: Hier ist die Floskel-Gefahr besonders groß. Fast jeder nennt als Stärke „Ich bin teamorientiert“, das kann keiner mehr hören und ist auch nicht für jede Stelle von Vorteil. Auch die gerne als Schwäche verkaufte Stärke „Ich bin ungeduldig“ wirkt angelesen.

Wie gehen Sie mit Stress um?

Es ist eine Katastrophe, wenn Sie selbstbewusst verkünden, Sie kennen keinen Stress. Besser ist es, sich eine konkrete Situation vorzustellen und ehrlich zu

antworten. „Ich gehe schon mal in die Luft“ oder „Ich werde zum Einzelkämpfer“ können realistische Antworten sein.

Was wollen Sie verdienen?

Gegenfragen wie „Was zahlen Sie denn?“ bedeuten meist das Aus. Stattdessen sollten Sie eine Ihrer Situation angemessene Antwort geben. Kaum eine Einstellung scheitert am Gehaltswunsch. Wer aus einer ungekündigten Stelle wechselt, wird kaum mit weniger Geld zufrieden sein – und sollte das auch sagen. Wer dagegen aus der Arbeitslosigkeit kommt, könnte sagen „Mein letztes Gehalt betrug 40 000 Euro. Aber ich kenne den Markt und weiß, dass ein Abschlag realistisch ist.“

★

Noch ein Tipp zum Schluss:

Sie sollten sich nicht mit wortreichen Vorträgen nach dem Motto „Ihr Kaffee war gut. Ich hoffe, ich habe Ihnen gefallen“ verabschieden. Besser: „Vielen Dank für die Einladung. Ich freue mich, wenn ich von Ihnen höre.“

Gekürzte Fassung aus Rheinische Post 4. Juni 2003

Tipps für einen gelungenen Jobwechsel

Wer sich beruflich verändern will, kann es mit der Angst zu tun bekommen. Doch Ängste wirken oft lähmend und führen eventuell zu Fehlentscheidungen.

VON JÖRG WIEBKING

Wer unzufrieden in seinem Job ist und einen Neuanfang plant, muss vieles bedenken: Wohin könnte der Wechsel führen? Wird dort wirklich alles besser? Was könnte schiefgehen? „Solche Veränderungsprozesse können Angst machen, das schützt ein Stück weit auch vor Selbstüberschätzung“, sagt Psychologin und Business-Coach Ellen Pachabeyan. Entscheidend sei, sich davon nicht lähmen zu lassen. „Es geht darum, aus der Opferrolle herauszukommen, indem man aktiv wird, sich informiert und sich Klarheit verschafft.“ Um dieses Ziel zu erreichen, müssen Arbeitnehmer einiges beachten – kleine Tipps können dabei helfen.

Selbstbewusstsein stärken
Beim Thema Angst spielen Persönlichkeit und bisherige Erfahrungen eine sehr große Rolle. Wer eher der sorgenvolle Typ ist und schon schlechte Erfahrungen gemacht hat, nimmt die Gefahren und Probleme stärker wahr als die Chancen.

Expertentipp Pachabeyan empfiehlt, sich die eigenen Stärken bewusstzumachen. „Ich würde mir überlegen, welche Fähigkeiten und Kompetenzen ich entwickelt habe – nicht nur im Beruf, sondern auch in anderen Lebensbereichen.“ Nützlich sei außerdem ein Blick in die Vergangenheit: Wer schon früher starke Veränderungen bewältigt hat, kann aus dieser Erfahrung Selbstvertrauen schöpfen. Dabei sollten Wechselwillige ihre Schwächen nicht unter den Tisch kehren, sondern über-

prüfen, wie sie ihren Marktwert erhöhen können.

Realität überprüfen Nicht immer spielen sich Ängste nur im Kopf ab. Auf dem Arbeitsmarkt geht es um harte Fakten, um Angebot und Nachfrage. „Manche Bewerber machen sich unnötig viele Sorgen, andere machen sich zu wenige und landen in einem miesen Job oder in der Arbeitslosigkeit“, sagt Christoph Burger, Psychologe und Karriereberater.

Expertentipp Wer den Job wechseln will, sollte sich über den Arbeitsmarkt informieren, nicht nur über freie Stellen, sondern auch über deren Qualität. „Ein großes Jobangebot kann auch durch hohe Fluktuation aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen entstehen.“ Auf ansprechende Stellenanzeigen sollten sich Bewerber daher nicht verlassen, sondern gründlich recherchieren, rät Burger. „Dann merke ich sehr schnell, ob meine Ängste begründet sind.“

Risiken und Chancen abwägen Riskant kann es sein, zu lange an einem Arbeitsplatz festzuhalten. Eine jahrelange Festanstellung biete kaum noch Sicherheit, warnt Burger. Im Gegenteil: Wer niemals von sich aus wechselt, wirke unflexibel. Das verringere die Chancen am Arbeitsmarkt.

Expertentipp Arbeitnehmer sollten in einem Jobwechsel nicht nur die Risiken sehen, sondern auch die Chancen. „Karriere macht nur, wer planvoll wechselt und nicht irgendwann dazu gezwungen wird“, sagt Burger. Studien zeigen, dass gezielte Jobwechsel häufig zu Gehaltssteigerungen führen. „Wer sich aus einer ungekündigten Stellung heraus bewirbt, stärkt seine Verhandlungsposition.“

Die Zukunft visualisieren Wer an Veränderungen denkt, hat dabei meist ein Ziel im Kopf – doch nicht unbedingt auch vor-



Einen Gang ins Ungewisse befürchten viele Arbeitnehmer, wenn sie das Unternehmen wechseln. Die Angst vor Rückschlägen bei einer neuen Herausforderung kann sie lähmen. FOTO:THINKSTOCK

Augen. Stattdessen malen sich viele Menschen genau aus, was alles passieren kann.

Expertentipp Wenn Katastrophenfantasien hochkommen, sollten Betroffene das konsequent durchspielen, rät Pachabeyan. „Was könnte schlimmstenfalls passieren – und was kommt danach? Dann merkt man meistens, dass das Leben auch dann weitergeht.“ Eine andere Möglichkeit sei es, sich die Wunschzukunft auszumalen, empfiehlt Karriereberaterin und Autorin Cornelia Topf: „Wer das Positive vor seinem inneren Auge visualisiert, all die Vorteile, die das Neue bringen kann, verringert die inneren Ängste.“

Keine Angst vor Rückschlägen

Selbst unzufriedenen Arbeitnehmern fällt die Trennung vom alten Arbeitsplatz oft schwer. Denn noch bieten die ungeliebten Aufgaben und Strukturen ein gewisses Maß an Routine und Sicherheit. „Bewerber machen sich oft Sorgen, wie sie am neuen Arbeitsplatz aufgenommen werden und ob sie mit den neuen Abläufen und Aufgaben zurechtkommen“, berichtet Topf.

Expertentipp Dabei bedeute so ein Wechsel nicht das Ende, sagt Topf. „Ich verkaufe ja nicht meine Seele.“ Vielmehr bringe jede Veränderung neue Kontakte und Chancen mit sich. Es kommt sogar vor, dass jemand später wieder bei seinem früheren Arbeitgeber anfängt und dort mit den neuen Erfahrungen eine interessantere Aufgabe bekommt. Umso wichtiger sei es, vor dem Wechsel einen guten Abschluss zu schaffen. „So bleibe ich dort in guter Erinnerung. Und außerdem hilft es dabei, innerlich loszulassen.“

Weitere Hinweise im Internet: Cornelia Topf (www.metatalk-training.de), Christoph Burger (www.karriereberatung-stuttgart.de), Ellen Pachabeyan (www.pachabeyan.de)

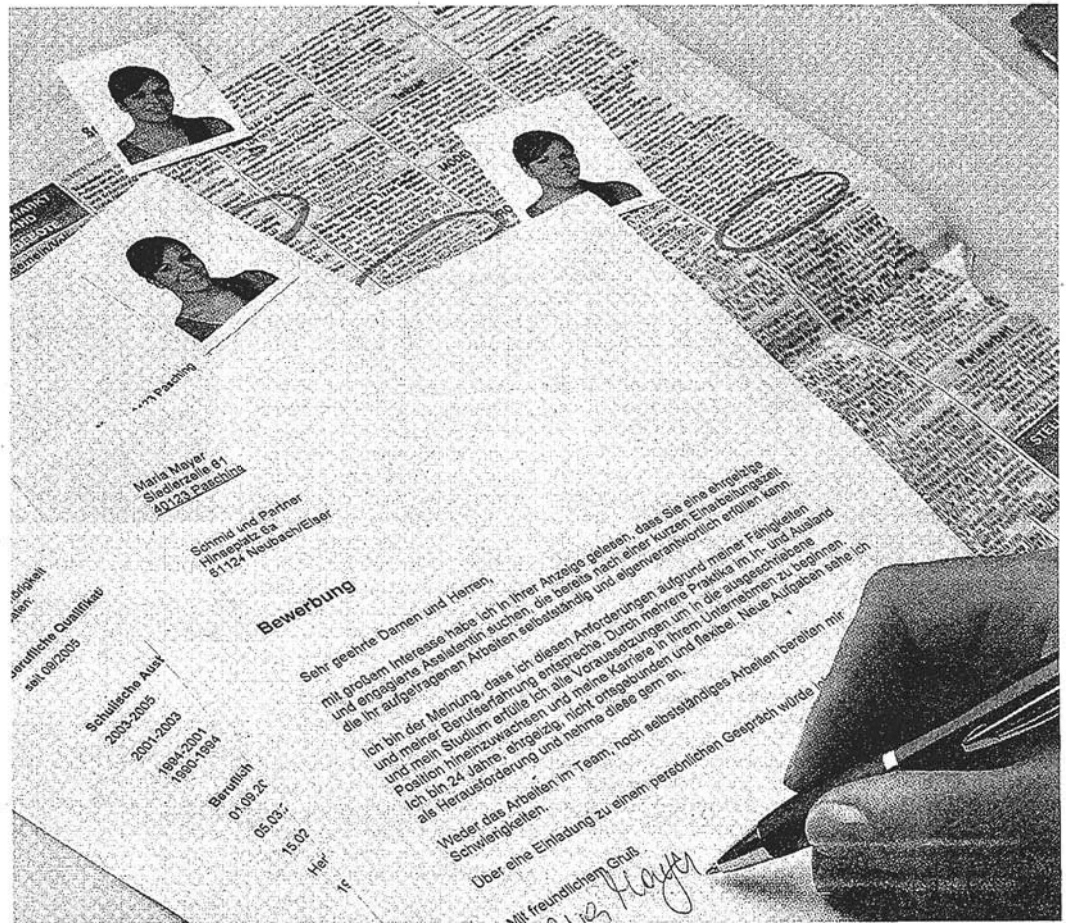
Das Beste von mir auf DIN-A4

Das Anschreiben sollte alle Argumente für den Bewerber kurz und ohne Floskeln zusammenfassen

An manchen Bewerbungsanschreiben fehlt man tagelang. Schließlich soll der Brief den potenziellen Arbeitgeber vom ersten Absatz an in seinen Bann ziehen und ihn bestenfalls dazu bringen, die Konkurrenzbewerbungen direkt in den Papierkorb zu befördern. Bewerbungsexperten empfehlen daher, im Anschreiben auf Floskeln und gestelzte Interessensbekundungen zu verzichten. „Die Arbeitslast der Personalreferenten ist immens angewachsen. Mit einer aussagekräftigen ‚No-Nonsense-Bewerbung‘ arbeitet man dem Arbeitgeber zu und beweist somit gleich Mitarbeiterqualitäten“, erläutert Bewerbungscoach Gerhard Winkler aus Berlin.

„Im Bewerbungsanschreiben verzichtet man heutzutage gänzlich auf eine Einleitung“, ergänzt Svenja Hofert, Karriereberaterin aus Hamburg. Sätze wie ‚Mit großem Interesse habe ich Ihre Annonce im Kreisanzeiger vom 8. Juli gelesen‘ seien überholt. „Der Bezug auf die Stellenanzeige und eventuelle Chiffre-Nummern gehört in die Betreffzeile und hat im weiteren Text nichts verloren“, sagt Hofert. Auch Gerhard Winkler rät Bewerbern, von der klassischen Einleitung Abschied zu nehmen. „Wenn man sich bewirbt, muss man das Anschreiben nicht erst in einen Kontext stellen oder jemanden an ein unbekanntes Thema heranführen“, erläutert er.

Nach der Begrüßungsformel kann man also gleich damit loslegen, sich im besten Licht darzustellen. „Personalreferenten lesen sich oft erst einmal den Lebenslauf eines Bewerbers durch, bevor sie sich das Anschreiben vornehmen“, sagt Hofert. Man sollte daher im Anschreiben nicht einfach den Lebenslauf noch einmal



Kurz und knapp soll das Anschreiben für den Bewerber sprechen: Solche langen Einleitungen und die Verwendung von unnötigen Floskeln gilt dagegen vielen Bewerbungscoaches als nicht mehr angebracht. Foto: Fotolia.de

chronologisch wiederholen. „Ein Bewerbungsschreiben ist nicht etwa das Begleitschreiben für die Bewerbungsmappe – es ist eine eigenständige, in sich geschlossene Präsentation“, sagt Winkler. Wie bei einem kurzen Vortrag fasse man hier zusammen, was alles für den Bewerber spricht. Insgesamt sollte das Anschreiben zwischen 1700 und 2200

Anschlägen inklusive Leerzeichen umfassen. Zweiseitige Monologe seien bei den meisten Arbeitgebern verpönt. „Man sollte das Anschreiben wie eine sportliche Aufgabe sehen, in der es darum geht, eine Din-A4-Seite optimal mit Pro-Argumenten zu füllen“, rät Gerhard Winkler.

Wichtig ist, dass man sein stärkstes Argument zuerst bringt. „Wenn man sich von einem Job wegbewirbt, ist immer die derzeitige Position das stärkste Argument“, sagt Winkler. Danach sollte man weitere Argumente nach absteigender Relevanz anordnen.

Abstrakte Formulierungen sollte man aus seinem Anschreiben grundsätzlich verbannen. „Niemand kann wissen, was der Bewerber mit ‚Organisationsinstanz‘ oder ‚Kommunikationsstärke‘ meint“, sagt Svenja Hofert. Man sollte daher

besser genau benennen, ob man Erfahrung beim Organisieren von Festen bei einem ehrenamtlichem Engagement gesammelt habe oder geübt darin sei, anderen den Rücken frei zu halten.

Außerdem empfiehlt Gerd Winkler, in der letzten Passage des Anschreibens noch eine Referenzperson anzugeben. Dieser könne man die positiven Eigenschaften noch auch in den Mund legen, etwa so: „Frau Müller von der Firma Maier bestätigt Ihnen gerne mein Organisationstalent und mein verhandlerisches Geschick.“

Erst nachdem man alle Fakten aufgezählt hat, geht man darauf ein, weshalb man sich ausgerechnet auf diese Stelle bewerben möchte. „Wenn die vorigen Argumente schon deutlich für den Bewerber sprechen, ist es ohnehin nicht mehr so wichtig, warum er

sich beworben hat“, erklärt Winkler. In anderen Fällen könne der Bewerbungsgrund, beispielsweise eine besonders enge Bindung zum Produkt oder zum Einsatzort, noch ein bedeutendes Argument sein. Karriereberaterin Hofert rät, vorab auf einem Blatt Papier zu notieren, was einem zum Unternehmen und zur Stelle assoziativ einfällt: „So kann man seinen individuellen Ansatz finden.“

Hat man all diese Punkte erledigt, beendet man das Bewerbungsschreiben mit einer eleganten Schlussformulierung. „Den Abschlusssatz sollte man nicht im Konjunktiv formulieren“, sagt Hofert. Anstatt „Über eine Rückmeldung würde ich mich freuen“ sollte dort also beispielsweise stehen: „Ich freue mich, Sie bald persönlich kennenzulernen.“ So beweise man Selbstbewusstsein.

Maria Hilt

Kleine Mappenkunde

Unkomplizierte Handhabung kommt beim Chef gut an

Manchmal helfen einem Bewerber seine einwandfreien Zeugnisse gar nichts. Wenn er diese unvorteilhaft, beispielsweise in einem überdimensionierten Schnellhefter, präsentiert, hinterlässt er beim Arbeitgeber trotzdem einen schlechten Eindruck. „Dreiteilige Mappen, bei denen man die Laschen nach links und rechts ausklappt, sind bei Personalern nicht sonderlich beliebt“, weiß Bewerbungscoach Ulrike Blümke aus Horhausen in Rheinland-Pfalz. Man brauche zu viel Zeit, um sie aufzuklappen. Noch dazu nähmen sie auf dem Schreibtisch zu viel Platz weg. „Es ist daher besser, die einfach aufklappbare Mappenversion zu wählen“, sagt Blümke.

Auch Schienen, in die die Bewerbungsunterlagen eingeführt werden, verursachen in der Personalabteilung Stress:

„Wenn ein Bewerber in die engere Wahl kommt, dann müssen seine Unterlagen oft für verschiedene Abteilungsleiter kopiert werden. Das Schienen-System verursacht beim Herausnehmen und wieder Einklemmen viel zu viele Umstände“, sagt Blümke. Besser seien Mappen, in denen man die Unterlagen mit einem kleinen Klemmsystem befestigen kann. „Von Schnellheftern, für die man die Unterlagen erst lochen muss, sollte man ohnehin die Finger lassen“, ergänzt die Bewerbungsexpertin. (ddp)

So verkaufen Sie sich richtig

Sie sind eingeladen? Praktische Tipps für ein erfolgreiches Bewerbungsgespräch



Natürlichkeit und Freundlichkeit gewinnen immer, auch im Bewerbungsgespräch, und ein offener Blick demonstriert Selbstbewusstsein.

Foto: tm-photo - Fotolia

Keine schöne Redewendung: „sich gut verkaufen“. Und doch: Wo es darum geht, dass man sich überhaupt etwas kaufen kann, ist es nötig: bei der Jobsuche, speziell beim Vorstellungsgespräch.

Wer eingeladen wird, hat die erste Hürde schon genommen. Aufgeregt auf dem Weg zum Gespräch? Beruhigen Sie sich! Niemand nimmt sich Zeit für einen Bewerber, wenn der nicht grundsätzlich in Frage kommt. Wer vorgelassen wird, ist nach dem Eindruck der Unterlagen geeignet für den Job. Nun muss er oder sie nur noch „eine gute Figur“ machen, heißt: auch persönlich überzeugen. Schweißnasse Hände sind aber nicht besonders gewinnend; deshalb Ruhe bewahren!

Blieben wir bei den Händen, weil man da gelegentlich die tollsten Sachen erlebt. Genau so wenig wie Sie sich setzen, bevor Sie dazu aufgefordert werden, geben Sie die Hand bitte nur, wenn Ihr Gesprächspartner Ihnen

seine reicht. Dann aber greifen Sie beherzt zu und schauen Ihrem Gesprächspartner in die Augen; das zeigt Selbstbewusstsein. Aber bitte nicht übertreiben: Die Personalerin, die ihren Fingerring verbogen findet, wird Sie nur ungern ein zweites Mal begrüßen.

Besonders Frauen sollten das mit der „guten Figur“ nicht zu wörtlich nehmen. Wenn Sie nicht gerade als Animierdame anfangen wollen, legt niemand Wert auf Details von Busen, Po und Oberschenkeln und -armen. Bedeckt, lautet die Devise, und bitte auch im Sommer! Bedeckt – das ist auch bei den Kleidungsfarben anzuraten. Man muss nicht als graue Maus erscheinen; aber Knallfarben und extreme Muster lenken leicht davon ab, worum es meistens geht: was Sie im Kopf haben.

Stichwort Kopf: Die Haare sollten gewaschen sein, und man führt besser auch keine Schuppen auf seinem Jackett spazieren. Lippenstift, Wim-

perntusche? O.k., aber weniger ist mehr: Bitte Vorsicht mit Rouge und Lidschatten! Kurzer Blick nach unten: Die Herren, bitte die Schuhe putzen und keine schiefe gelaufenen Sohlen präsentieren. Damen lassen die ganz hohen Hacken lieber im Schrank. Wer will schon als Wackelkandidatin erscheinen? Gefragt sind Leute, die mit beiden Beinen auf der Erde stehen. Was gewinnt, ist eine unaufdringliche, natürliche Ausstrahlung. Deshalb auch Vorsicht mit dem Parfüm! Wenn Sie bereits den Fahrstuhl mit einer Wolke Opium lahm legen, werden Sie sich im Büro des Personalchefs nicht lange aufhalten.

„Schildern Sie doch mal Ihren Werdegang!“

Bewerber sind oft überrascht, wenn sie gebeten werden, ihren Werdegang zu erzählen. Das steht doch alles in den Unterlagen! Natürlich; aber es ist doch interessant zu hören, wie Sie es im persönlichen

Gespräch schildern. Seien Sie also darauf vorbereitet! Üben Sie diesen Part! Danken Sie für die Gelegenheit darzustellen, was Sie für den Job qualifiziert. Am besten, Sie lassen von sich aus erkennen, warum genau dieser Job vor diesem Hintergrund der richtige für Sie ist. Denn das will ein Arbeitgeber immer wissen: Warum bewirbt sich dieser Mensch hier bei uns? An dem Unternehmen reizen Sie vor allem die vergleichsweise hohen Gehälter, die dem Vernehmen nach gezahlt werden? Sagen Sie es ruhig! Leute, die behaupten, Geld sei ihnen nicht wichtig, es gehe ihnen nur um die Aufgabe, werden sowieso nicht ernst genommen. Es sind übrigens meistens Frauen, die so was sagen.

Passen Sie auf keinen Fall, wenn Sie nach Ihrem Gehaltswunsch gefragt werden. Sie sollten wissen, was Sie haben wollen. Nicht was Sie „brauchen, weil...“ Das interessiert einen Arbeitgeber nicht. Was hat er mit Ihrer Miete zu tun?

Sie müssen doch selbst wissen, welche Wohnung Sie sich leisten können. Und reden Sie immer vom Bruttogehalt! Soll Ihr Gesprächspartner sich etwa hinsetzen und rechnen, was bei Ihnen als Katholik, verheiratet und mit Steuerklasse 5 netto rauskommt?

Gern wird auch nach Hobbys gefragt. Wenn Sie nicht gerade Lebensgefährliches betreiben, erzählen Sie ruhig begeistert davon. Niemand will Schmalspurmitarbeiter, die nur ihren Job kennen. Und mogeln Sie nicht mit Fremdsprachenkenntnissen. Es ist nur peinlich, wenn Ihr Gegenüber Ihnen plötzlich Spanisch kommt und Sie können nicht antworten.

Und Fragen stellen? Ja, doch! Fragen Sie: nach der Probezeit, nach Urlaubstagen, Arbeitszeiten usw. – und zum Schluss auch gern, wann Sie mit einer Entscheidung rechnen dürfen. Sie könnten ja noch andere Angebote haben.

Arbeiten auf Bewährung

In der Probezeit lauern viele Gefahren. Experten erklären, wie man sie umgeht. Von Jörg Wiebking

Kaum haben Mitarbeiter den Arbeitsvertrag unterschrieben, müssen sie schon wieder zittern: Nun gilt es, die Probezeit zu schaffen. Doch unter Dauerbeobachtung passiert manches Missgeschick. Rund jeder dritte Mitarbeiter übersteht die ersten Monate nicht, schätzt der Karriereberater Dierk Rommel aus Hamburg. Fünf typische Anfängerfehler – und wie es richtig geht.

Prioritäten

Was im Vorstellungsgespräch besprochen wurde, ist eine Sache. Eine andere ist, was Vorgesetzte und Kollegen in der Praxis erwarten. „Da tauchen oft ganz andere Aufgaben und Prioritäten auf“, erklärt der Karriereberater und Probezeit-Coach Kurt Schaffner aus Wuppertal. Wer diese Erwartungen nicht kennt, setzt falsche Schwerpunkte und gerät mit Aufgaben in Rückstand. „Das kann schnell zum Aus führen“, warnt Schaffner.

Expertentipp: Wer als Sachbearbeiter neu anfängt, darf zwar mit einem Einarbeitungsplan rechnen, doch das klappt nicht immer. Von Führungskräften wird erwartet, dass sie ihre Einarbeitung selbst managen. Schaffner rät unabhängig von der Position zu einem klärenden Gespräch mit dem Vorgesetzten: „Fragen Sie frühzeitig, was von Ihnen fachlich und persönlich erwartet wird, und was Priorität hat.“

Beziehungen

Soziale Kompetenz sollten neue Mitarbeiter nicht nur in ihrem Team zeigen. Wer sich in der Probezeit nicht um Aufbau und Pflege von Netzwerken kümmert, schneidet sich selbst von wichtigen Informationsquellen ab, warnt Karriereberater Rommel. Mindestens ebenso gefährlich ist es allerdings, neu gewonnene Kontakte für zeitsparende Abkürzungen zu nutzen: „Wer sich in der Anfangszeit nicht an den Dienstweg hält, hat meist schon verspielt.“

Expertentipp: Rommel rät zu einem möglichst großen Netz-



In der Probezeit stehen Mitarbeiter unter Dauerbeobachtung. Auch wenn sie gerne sofort zeigen wollen, was sie können: Zurückhaltung kommt in vielen Fällen besser an.

FOTO: MONIQUE WÜSTENHAGEN

werk: „Es gilt, mit allen Beziehungen einzugehen, ohne sich in ein Lager zu schlagen.“ Gerade in der Anfangszeit sei das leichter als nach ein paar Monaten oder Jahren. Die wichtigste Person in diesem Netzwerk sollte allerdings der Vorgesetzte sein. „Diese Beziehung sollten Sie nicht erst pflegen, wenn etwas schief läuft.“ Und was den Dienstweg angeht: Der lässt sich leicht erfragen.

Zurückhaltung

In der Probezeit will jeder gerne zeigen, was er kann. Doch wer es übertreibt, macht sich leicht unbeliebt, warnt Karriereberaterin und Autorin Christina Tabernig aus Tutzing: „Besserwisser kann niemand leiden, und wer ständig 150 Prozent gibt, lässt die Kollegen schlecht aussehen.“ Zurückhalten sollten sich Neue bei Flurfunk und Tratsch: „Das kann schnell die Runde machen und landet bestimmt beim Falschen.“

Expertentipp: Mitarbeiter sollten in den ersten Monaten auf persönliche Einschätzungen und Verbesserungsvorschläge verzichten. „Ich

würde erst einmal möglichst viel über die Hintergründe und Zusammenhänge in Erfahrung bringen, bevor ich mir eine Meinung bilde“, rät Schaffner. Außerdem werde von neuen Kollegen nicht erwartet, dass sie gleich zu allem eine Meinung haben oder neue Leistungsmaßstäbe setzen. „Da sollte man vorsichtig sein und nicht unnötig an seine Grenzen gehen.“

Image

Nicht unterschätzen dürfen Mitarbeiter das Image, das sie von sich während der Probezeit aufbauen. Viele Menschen orientieren sich in Kleidung, Sprache und Benehmen an ihren Kollegen und vergessen dabei die Sicht des Vorgesetzten, erzählt Tabernig. „Wenn der Bewerber zum Vorstellungsgespräch im Anzug erscheint und dann in der Probezeit ständig in Jeans und Shirt herumläuft, fragt sich der Vorgesetzte schon, ob er da wirklich eine Führungskraft eingestellt hat.“

Expertentipp: Anfänger sollten sich klarmachen, für welche Position sie eingestellt wurden und was ihre eigenen Ziele sind. „Wer Kar-

riere machen will, muss sich von Anfang an entsprechend kleiden, sonst kommt es nie dazu“, sagt Tabernig. Wer sich zwischen Team und Zielen nicht entscheiden kann, sollte zumindest Sakko, Hemd, Krawatte und gute Schuhe im Büroschrank griffbereit haben.

Fehler

Ob ein Fehler in der Probezeit wirklich das Aus bedeutet, hängt auch vom Mitarbeiter ab, beobachtet Rommel. Riskant ist es, Fehler unter den Teppich zu kehren. „Wenn der Vorgesetzte erst von anderen dadurch erfährt, wäre das fatal.“ Wer dann anderen die Schuld gibt oder mit Unwissenheit argumentiert, macht es nur noch schlimmer. „Das zeugt von mangelhafter Selbstreflexion und ist ein K.o.-Kriterium in der Probezeit.“

Expertentipp: Wer einen Fehler macht, sollte dazu stehen und den eigenen Anteil nicht unterschlagen, rät Rommel. „Entscheidend ist es, den Vorgesetzten schnell zu informieren und möglichst gleich einen Lösungsvorschlag mitzuliefern.“

Auszug Kunden- /Referenzliste

WKM-Unternehmensberatung GmbH

Dr. Weitz & Partner Steuerberatung, StB, Moers , Herr Dr. Weitz	02841/99 99 20
VPmed Karch Kuhnert & Partner mbB, StB, Krefeld , Herr Karch	02151/85390
Kraft & Meister StBGmbH, StB, Dortmund , Herr Meister	0231/9369800
Radloff, Janz & Partner mbB, StB, Dortmund , Herr W. Radloff	0231/562228 0
Niewald & Partner GmbH, StB, Bottrop , Herr Niewald	02041/18970
VRT Linzbach Löcherbach und Partner mbB, StB/WP/Rae, Bonn	0228/267920
Kelm, Reinhard WP StB, Bochum	0234/937700
KONLUS Koehler Neumann & Partner, StB/WP, Bergisch Gladbach , Herr Koehler	02204/9508100
Gilz, Reisen & Partner, StB, Düsseldorf , Herr Gilz	0211/59896929
Weise, StB, Düsseldorf , Herr Thomas M. Weise	0211/95959090
Abels, Buchmann & Partner, StB, Krefeld , Herr Buchmann	02151/586930
Kanzlei Bonde, RA/StB, Essen , Herr Bonde	0201/478680
Strateteffen Kißenbeck Partnerschaft von StB mbB, Essen , Herr Strateteffen	0201/8578680
ADKL, Abels Decker Kuhfuß & Partner mbB WP/RAe/StB, Düsseldorf , Herr Kuhfuß	0211/478380
Limburger, StB, Iserlohn , Herr Holger Limburger	02374/501860
ADS GmbH, StB, Köln , Herr Coppée	0221/9212310
QUADRILOG Beratergruppe, WP/StB/RAe, Düsseldorf , Herr Joußen	0211/301250
AKP Achilles, Bosse, Fassin und Partner mbB, WP/StB/RAe/vBP, Krefeld , Herr Stuckert	02051/62690
Woick & Partner, StB, Solingen , Herr Woick	0212/267200
Amberge, WP/StB, Essen , Herr Amberge	0201/3301980
Kniebaum, Bocks und Partner, StB/WP/RAe, Mönchengladbach , Herr Kniebaum	02161/46440
arns.steuerberatung, StB, Köln , Herr Arns	02236/962110
Beck & Partner, WP/RAe/StB, Rheine , Herr Reiners	02352/20170
Trimborn.Partner, StB/WP/RB, Oberhausen , Herr Trimborn	0208/690590
Dres. Schulze zur Wiesch und Partner mbB, WP/StB, M´Gladbach , Dr. R. Schulze zur Wiesch	02161/926700
Dr. Ferschen & Partner, RAe/WP/StB, Mülheim an der Ruhr , <u>Sekr.</u> Frau Stübs	0208/48490
BLT Enters, Lips & Partner mbB, StB, Wuppertal , Frau Goebel	0202/244980
Görler und Partner PartG, WP/StB/RAe, Düsseldorf , Herr Walter	0211/497050
Prange & Berg, StB, Aachen , Herr Berg	0241/4132510
Borgdorf + Partner, StB/RAe, Hagen , Herr Nießen	02334/92920
Wiese & Partner, StB/RB/WP, Stadtlohn , Herr Wiese	02563/4060
Hanten StBGmbH & Co. KG, Düsseldorf , Herr Hanten	0211/62820

Wenn Sie mit der Veröffentlichung Ihrer Daten nicht einverstanden sind, können Sie der Veröffentlichung widersprechen.
Bitte informieren Sie uns per Mail.

Anschrift

Humboldtstrasse 189
45149 Essen
Tel.: 0201-8791393
Fax: 0201-8791394

www.wkm-personalvermittlung.de
siehe AGBs

info@wkm-personalvermittlung.de

Gesellschafter / Geschäftsführer

Werner Kleine-Möllhoff
Dipl.-Bw. /MBA

(08/2021)

Auszug Kunden- /Referenzliste

WKM-Unternehmensberatung GmbH

Born Keuchel Jacobs Steuerberatung Partnerschaft mbB, StB, Düsseldorf , Frau Keuchel	0211/1598980
Korte & Partner, StB/WP/RAe, Recklinghausen , Frau Korte	02361/92910
Brinkmann GbR, StB/RAe, Münster , Herr Brinkmann	0251/857190
Brune & Partner, StB, Bochum , Herr Brune	0234/91160
UHY Wahlen & Partner, RAe/StB/WP, Köln , Herr Wahlen	0221/3608670
HSMV PartG mbB, WP/StB, Düsseldorf , Herr Müller	0211/87542202
EKP Engel, Kronenberg & Partner, StB/RAe, Ratingen , Herr Kronenberg	02102/30270
BSH Bockholt Steinrücke Heldt, StB/RAe/WP, Dortmund , Herr Steinrücke	0231/9410030
Cremers & Partner, StB/RAe, Viersen , Herr Cremers	02162/8171910
Dahmen und Braun Partnerschaft., StB, Kempen , Herr Braun	02152-91830
Dr. Fette & Partner, RAe/StB/WP, Krefeld , Herr Bittdorf	02151/62960
Thor & Partner, StB, Gevelsberg , Herr Thor	02332/757575
ECOVIS KSO, WP/StB, Düsseldorf , Herr Budzynski	0211/9098670
Dr. Ganteführer, Marquardt & Partner mbB, WP/StB/RAe, Düsseldorf , Herr Rühland	0211/89890
Freund & Partner GmbH, StB, Essen , Herr Friese	0201/240440
Hüschen Wittke Rathmann, StB/WP, Moers , Herr Hüschen	02841/91780
Hartung Consulting GmbH, WP/StB, Düsseldorf , Herr Hartung	0211/8632360
Dr. Leyh, Dr. Kossow & Dr. Ott KG, WP/StB, Köln , Herr Dr. Leyh	0221/888870
F.J.W. Steuerberatung GmbH, StB, Essen , Herr Brockmann	0201/2404200
Dr. Schumacher & Partner, WP/StB/RAe, Düsseldorf , Herr Pull	0211/8632690
Ebner Stolz, WP/StB/RAe, Bonn , Frau Holtrup	0228/850290
Breidenbach und Partner PartG mbB, WP/StB, Wuppertal , Herr Dr. Niemeyer	0202/493740
Twehues Sozietät, StB/WP, Rheine , Herr Cordes	05971/97230
zeptrum Dr. Adamsen PartG mbB, WP/StB, Bochum/Witten , Herr Hesse	0234/777880
Enxing Pflanzenberg Uphues Part., StB, Duisburg , Frau Uphues	0203/929970
Müller StB GmbH, StB/RAe, Gelsenkirchen , Herr Pokropowitz	0209/1700732
Seidel TaxLaw, StB/WP/RAe, Remscheid , Frau Berglar	02191/462300
FRANKUS, WP/StB/RAe, Düsseldorf , Herr Dr. Poggemann	0211/8629000
Friebe - Schellscheidt GmbH, WP/StB, Hagen , Herr Leuchtenberg	02113/903300
Schröer & Partner GbR, WP/StB/RAe, Werne , Frau Schulte, Herr Wimber	02389/9660
Friebe, Prinz + Partner, WP/StB/RAe, Lüdenscheid , Herr Stolz	02351/15330
Grüter, Hamich & Partner, StB, Duisburg , Herr van gen Hassend	02065/90880

Wenn Sie mit der Veröffentlichung Ihrer Daten nicht einverstanden sind, können Sie der Veröffentlichung widersprechen.
Bitte informieren Sie uns per Mail.

Anschrift

Humboldtstrasse 189
45149 Essen
Tel.: 0201-8791393
Fax: 0201-8791394

www.wkm-personalvermittlung.de
siehe AGBs

info@wkm-personalvermittlung.de

Gesellschafter / Geschäftsführer

Werner Kleine-Möllhoff
Dipl.-Bw. /MBA

(08/2021)

Auszug Kunden- /Referenzliste

WKM-Unternehmensberatung GmbH

Hansa Revision Schubert & Coll. GmbH, WP/StB, Köln , Herr Wolf	0221/7880120
MIZ GmbH, StB/WP/RAe, Essen , Herr Duesing	02054/92801
WTG Dr. Grüber PartG mbB, WP/StB, Wuppertal, Herr Schüttrich, Frau Düsterloh	0202/371050
Märkische Revision GmbH, WP/StB, Bochum , Herr Nienheysen	0234/930340
HCP Heilmann, Conrad & Partner, WP/StB, Wuppertal , Frau Mildner	0202/748460
Prast & Bohrmann, StB/RB, Wesel , Herr Bohrmann	0281/339990
Hennecken & Partner Treuhand GmbH, StB/WP/RB, Krefeld , Herr Hennecken	02151/95550
Schelp, Klein & Partner, StB/WP, Köln , Frau Schelp	0221/4063320
Dr. von der Hardt & Partner, WP/StB, Münster , Herr Dr. Troost	0251/937301
HSP Herberg, Dr. Schlüter & Partner GbR, WP/StB, Dortmund , Herr Herberg	0231/4422450
KBHT Kalus + Hilger, WP/StB/RAe, Neuss , Herr Kalus, Herr Hilger	02131/92430
Dr. Klimeck, Richter & Freund GmbH, StB, Dortmund , Herr Dr. Klimeck	0231/9751100
BM Partner Revision GmbH, WP/StB, Düsseldorf , Herr Neukirchen	0211/960503
RWS Treuhand KG, StB, Viersen , Herr Naschberger	02162/95450
Schulte Sasse & Partner, WP/StB, Recklinghausen , Herr Schulte Sasse	02361/1062570
Dr. Glade, König & Partner, WP/StB, Neuss , Herr Dr. Bentlage	02131/91080
Wedewardt & Schulte, WP/StB, Dortmund , Herr Wedewardt	0231/9413010
Böttcher & Thorant PartG, StB/WP, Dorsten , Herr Böttcher	02369/8888
Vahle Langholz Evertz KG, StB, Duisburg , Herr Evertz	0203/994740
SNP Schlawien Part. mbB, RAe/StB/WP, Düsseldorf , Herr Lentföhr (ehm. WSP, Werner Schuster & Partner)	0211/53753730
Steins Tepler Vogt, WP/StB, Aachen , Herr Tepler	0241/600020
Beckschäfer & Kipke, StB/WP, Münster , Herr Beckschäfer	0251/9619200
Thielen & Kollegen GmbH, StB, Goch , Herr Thielen	02823/97020
Welsch, Saalwächter & Stuhlmann, WP/StB, Solingen , Herr Stuhlmann	0212/221710
BS Westdeutschland GmbH, WP/StB, Essen , Herr Schaefer	0201/878560
WMS Treuhand GbR, WP, Osnabrück , Herr Bruns-Coppenrath	0241/944220
Roland Beckers, StB, Mönchengladbach , Herr Beckers	02166/998680
Lohr + Company, WP/StB, Düsseldorf , Prof. Dr. Lohr	0211/164510
IHK Rechnungsprüfungsstelle, Bielefeld/Düsseldorf , Frau Birnfeld	0521/64090
Rotthege Wassermann, StB WP RAe, Essen , Herr Schulte-Umberg	0201/842190
PROCONFIDENZA StBGmbH, StB, Essen , Herr Ahrens	0201/827290

Wenn Sie mit der Veröffentlichung Ihrer Daten nicht einverstanden sind, können Sie der Veröffentlichung widersprechen.
Bitte informieren Sie uns per Mail.

Anschrift

Humboldtstrasse 189
45149 Essen
Tel.: 0201-8791393
Fax: 0201-8791394

www.wkm-personalvermittlung.de
siehe AGBs

info@wkm-personalvermittlung.de

Gesellschafter / Geschäftsführer

Werner Kleine-Möllhoff
Dipl.-Bw. /MBA

(08/2021)