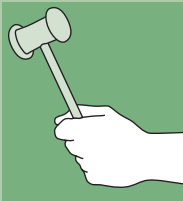


## KÜNDIGUNGSSCHUTZ FÜR SCHWERBEHINDERTE

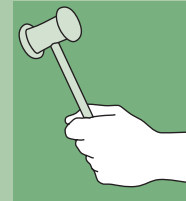
Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen ist unwirksam, wenn sie ohne Zustimmung des Integrationsamtes erfolgt. Dieser Zustimmung bedarf es aber nur bei Kündigungen gegenüber solchen Arbeitnehmern, die bei Zugang der Kündigung bereits als Schwerbehinderte anerkannt sind.

Anderer Fall des Zustimmungserfordernisses: Sie haben den Antrag auf Anerkennung mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt.



## GÜTERVERHANDLUNG ALS CHANCE

In der arbeitsgerichtlichen Güterverhandlung sollen sich die beiden Parteien, meist Arbeitgeber und Arbeitnehmer, möglichst einigen. In dem Gütertermin sind eidliche Vernehmungen noch tabu. Dort erörtert der Richter den Sach- und Streitstand mit den Parteien. Ein Urteil ergeht zu diesem Zeitpunkt noch nicht. Scheitert die Güterverhandlung, etwa weil die Parteien nicht vergleichsbereit sind, ist der Weg für das streitige Verfahren grundsätzlich frei.



## KARRIERE SPEZIAL

ANZEIGE

## Ich-Botschaft

„Frau Meier, Sie kriegen es mit Ihrer Zeit ja gar nicht auf die Reihe, schon wieder kommen Sie zu spät“, sagt der Teamleiter mit mürrischem Blick auf die Uhr. Diese Aussage ist ein klassisches Negativ-Beispiel dafür, wie die Kommunikation unter Mitarbeitern nicht ablaufen sollte. Solche Sätze werden auch als Du- oder Sie-Botschaften bezeichnet, da sie den Empfänger oft auf persönlicher Ebene treffen und als Ablehnung oder Anschuldigung empfunden werden. Und die Betroffenen reagieren häufig mit Wut und Widerstand darauf. Allgemeine Formulierungen, wie „Man kann einen Brief so nicht schreiben“ und „Wenn Du weiterhin so schlampig arbeitest, kündige ich Dir“, gehören ebenfalls zu dieser Kategorie, weil sie Drohungen oder Belehrungen enthalten.

Eine wesentlich bessere Form der Kommunikation sind Ich-Botschaften. Dabei kommuniziert der Absender sein Anliegen offen und ehrlich, ohne den Empfänger zu verletzen oder anzugreifen. Der Teamleiter hätte dann seine Kritik mit einer exakten Verhaltens- und Situationsbeschreibung wie folgt geäußert: „Frau Meier, Sie kommen heute schon wieder zehn Minuten zu spät zum Meeting.“ Außerdem hätte er seine persönliche Gefühlslage ausgesprochen: „Darüber ärgere ich mich sehr.“ Überdies hätte er noch auf die Auswirkungen hingewiesen: „Ihre Kollegen und ich haben gewartet, da wir ohne Ihre Einführung nicht beginnen konnten.“ In so formulierten Ich-Botschaften geht der Absender verstärkt auf seine eigenen Gefühle ein und verdeutlicht dem Empfänger die Auswirkungen seines Benehmens. Das Fehlverhalten wird dem Gegenüber auf diese Weise bewusst, und es zeigt sich meist einsichtig und bereit, sein Verhalten zu ändern.

Daher sollten Ich-Botschaften zum festen Bestandteil einer konstruktiven und positiven Kommunikation gehören, insbesondere deshalb, weil dadurch Verletzungen und Irritationen vermieden werden.

Helga Ideler

Die Autorin ist Coach und Trainerin für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung. Das nächste Seminar „Kommunikation & Konflikt“ findet am 17. November statt.

[www.hiconsulting.de](http://www.hiconsulting.de)

Schon das Din-A4-Format im Briefkasten lässt nichts Gutes ahnen. Und dann zieht man die Absage aus dem Umschlag, vor der Mappe klemmt der übliche trostlose Zweizeiler: „Nach eingehender Prüfung Ihrer Unterlagen bedauern wir ... und senden Ihnen zu unserer Entlastung Ihre Unterlagen zurück.“ Mit anderen Worten: Schönen Dank, aber melden Sie sich bloß nicht wieder bei uns!

Das ist Schnee von gestern. Zumindest in den Branchen, in denen die Wirtschaft wieder brummt, werden inzwischen qualifizierte Mitarbeiter wieder dringend gesucht. Wie schön wäre es da, wenn solche Unternehmen auf gute Bewerber zurückgreifen könnten.

## Leider im falschen Moment

Dem versucht man, mit geschickten Absageschreiben beizukommen. Indem potenzielle Arbeitgeber ihre Absagen in einer blumigen, möglichst zögerlichen Sprache formulieren, möchten sie Bewerber, die sie nicht sofort einstellen können, trotzdem nicht verprellen. Man sieht sich immer zweimal – nach diesem Motto macht der Huerther Personalrecruiter Refline schon seit Jahren Reklame für einen gepflegten Umgangston. „Eisschreiben“, oder auch „Aperitifbriefe“ nennen sich diese Ablehnungen, die einen potenziellen Mitarbeiter nicht vergrätzen, sondern auf Eis legen sollen. Dieser Brief ist zwar eine Absage, aber möglicherweise kommt eben noch etwas nach. Das Huerther Unternehmen hat bereits mehrere Wettbewerbe um den gepflegten Umgangston ausgelobt und die



## Service

**Bücher zum Wettbewerb:**  
Die besten „Eisschreiben an Bewerber“  
[www.eisschreiben.de](http://www.eisschreiben.de)

Die besten „Absageschreiben an Bewerber“  
[www.aperitifbrief.de](http://www.aperitifbrief.de)  
(beide BöD)

besten Eisschreiben in Büchern veröffentlicht, gemeinsam mit dem Unternehmen Terra Personalmarketing.

Was macht einen guten Ablehnungsbrief aus, der den Bewerber schön warm hält? „Wir bewerten Authentizität, Individualität, Sprachstil, Inhalt und Adressatwirkung“, sagt Thomas Kleb, Geschäftsführer bei Terra Personalmarketing und Jurrymitglied.

Got ist, wenn das Schreiben auch die Firma repräsentiert. So geschehen etwa beim Gewinner, dem Zulieferer der Automobil- und Motorenindustrie Mahle. Sie möchten die Bewerbung „in der Boxengasse parken“, heißt es in dem Aperitif-Brief, „und bei einer freien Startposition wieder auf den Bewerber zugehen“. Auch der Autohersteller Mazda formuliert charmant: „Sie haben sich bei dem richtigen Unternehmen beworben – leider im falschen Moment“, und „wir möchten Sie herzlich einladen, sich jederzeit über unsere offenen Stellen zu informieren.“

## Bewerber verursachen Kosten

Natürlich geht es nicht nur darum, den Bewerbern Frust zu ersparen. Auch die Unternehmen können profitieren, wenn sie sich als attraktive Arbeitgeber präsentieren. „Employer Branding“ nennt man dies im Fachjargon. Denn Bewerbungen kosten Geld – und zwar nicht nur denjenigen, der einen neuen Arbeitsplatz sucht. Etwa 126 Euro Kosten kommen pro Bewerbungseingang für den internen Durchlauf zustande, hat Refline errechnet. Bei durchschnittlich 120 Bewerbungen auf eine Ausschreibung kommen schnell 15.000 Euro zusammen – die vielen Initiativbewerbungen noch gar nicht mit eingerechnet. Kirsten Niemann

## Nothilfe für Berufswechsler

Ein Bremer Gericht gewährt ausnahmsweise Arbeitslosengeld II für eine Zweitausbildung

Wer seinen Beruf wechseln will, kann leicht durch die Lücken des sozialen Netzes fallen: Für den Lebensunterhalt während einer solchen Zweitausbildung fließt in der Regel kein BAföG mehr, und auch Arbeitslosengeld II wird grundsätzlich nicht gewährt. Allerdings erlaubt das Sozialgesetzbuch, „in besonderen Härtefällen“ ALG II zu bezahlen, aber nur als Darlehen. Was eine solche Notlage ist, hat jetzt das Oberverwaltungsgericht OVG Bremen im Falle eines 28-Jährigen entschieden. Der Bremer hatte zunächst eine Maler-

lehre absolviert, begann dann aber eine Zweitausbildung als Zahntechniker. Weil er dafür kein BAföG erhielt, beantragte er ersatzweise ALG II, das offiziell auch „Grundsicherung für Arbeitssuchende“ heißt. Doch sowohl die zuständige Behörde als auch das Verwaltungsgericht Bremen lehnten den Antrag ab.

Die Richter der ersten Instanz sahen bei ihm keinen Härtefall, der ausnahmsweise eine Förderung mit ALG II gerechtfertigt hätte. Begründung: Dass jemand unter Umständen seine Ausbildung wegen Geldmangels abbre-

chen müsse, habe der Gesetzgeber bei der Verabschiedung der strengen Regelungen in Kauf genommen.

## Besondere Härte

Erst vor dem OVG bekam der Bremer jetzt im Eilverfahren Recht. In dem Beschluss, der der FR vorliegt, wird ihm ALG II als Darlehen zugesprochen. Anders als die Richter der ersten Instanz kommt das OVG zu dem Schluss, dass hier durchaus ein Härtefall vorliege. Denn als der Azubi seinen Antrag beim Verwaltungsgericht stellte, hatte er „den überwiegenden Teil

der Ausbildung bereits abgeschlossen, 29 von 42 Monaten“. Inzwischen stehe er sogar unmittelbar vor dem Abschluss der Ausbildung, die im Januar 2008 enden soll. Ohne Unterstützung könnte er sie nicht fortsetzen. „Der Abbruch eines so weitgehend absolvierten Ausbildungsganges und damit der Verlust der greifbar nahen Berufsqualifizierung“ stelle eine besondere Härte dar und rechtfertige damit die Zahlung von ALG II, heißt es in dem rechtskräftigen Beschluss unter dem Aktenzeichen S1 B 68/07.

Eckhard Stengel