

Internet



In der Weihnachtszeit häufen sich die Reden, insbesondere die langweiligen. Das muss nicht sein. www.fr-online.de/karriere

Mitreißend



Schauspieler sind die Stars im Filmbusiness. Doch wer kennt schon den Drehbuchautor? www.fr-online.de/karriere

Schreiber im Hintergrund

Die nächsten Themen



Firmen müssten dem demografischen Wandel mehr Beachtung schenken, so Wirtschaftsexperten. **FR-Karriere am 9. Dezember**

Fit für die Zukunft



Mit exzellenten Karriereperspektiven wirbt die Deutsche Verkaufsschule. **FR-Karriere am 16. Dezember**

Arbeiten im Vertrieb



Den richtigen Job oder den richtigen Bewerber – beides finden Sie bei der FR auch online. www.fr-online.de/stellenmarkt

Hier geht's weiter!

Ändern, akzeptieren, abhauen

Serie „MainCoaching“: Das Prinzip der drei A hilft bei beruflicher Unzufriedenheit

VON STEFANIE BATHE

Businesscoach Stefanie Bathe informiert über Coaching-Themen und beantwortet individuelle Leserfragen rund um die persönliche Weiterentwicklung.

FRANKFURT A. M. · Berufsschullehrer Mark S. hat auch die stellvertretende Schulleitung inne, kommt damit aber zunehmend schlecht zurecht, da er immer weniger mit Pädagogik und mehr mit Ökonomie beschäftigt ist. Seine Frage: „Wie komme ich zu einer Entscheidung, ob ich mit dem Job aufhöre oder mich weiter arrangiere? Letzteres tue ich seit längerer Zeit, bin aber nicht wirklich damit zufrieden.“

Es ist gut, dass Sie sich überhaupt die Frage erlauben, ob Sie die Leitungsverantwortung weiter fortsetzen wollen. In unserem Kulturkreis werden Führungs- und Leitungspositionen mit Erfolg, Glückseligkeit und Zufriedenheit verbunden. Wir hinterfragen selten, ob wir wirklich führen wollen (nicht können).

Eine Entscheidungshilfe, die Klarheit und drei Möglichkeiten für Situationen der Unzufriedenheit bringt, ist das Prinzip der drei A. Diese stehen für: Ändern – Akzeptieren – Abhauen

Ändern: Wenn ich unzufrieden bin, frage ich mich als erstes, was ich verändern kann. In diesem Fall geht es darum, wie auch in der Leitungsfunktion wieder mehr pädagogische Schwerpunkte gesetzt werden können. Gibt es Möglichkeiten, die ökonomischen Themen zu reduzieren? Andere Beispiele und Themen der Unzufriedenheit können in diesem Zusammenhang sein: Arbeitgeber, eigene Aufgabe im Unternehmen, Umgang

mit Kollegen, Mitarbeiter, Partner, Wohnung – was auch immer unzufrieden macht. Führen Sie dann eine Veränderung herbei, kann sich Ihre Situation verbessern, so dass Sie wieder zufrieden sind. Und sagen Sie nicht gleich, dass sich sowieso nichts ändern lasse. Suchen Sie nach Möglichkeiten.

Allerdings kann es auch sein, dass eine Veränderung in dem Umfang, der nötig ist, um wieder Zufriedenheit zu erlangen, nicht möglich ist. Dann kommt das zweite A – Akzeptieren: Wenn ich tatsächlich nichts an der Situation verändern kann oder nur in geringem Maße, dann bleibt mir noch, meine eigene Einstellung zu verändern. Ich kann die Situation so wie sie ist akzeptieren, und zwar voll und ganz, ohne weiteres Nörgeln und Jammern. Das klingt erst einmal danach, die Unzufriedenheit zu akzeptieren, bedeutet aber genau das Gegenteil: nämlich wieder Zufriedenheit zu erlangen, eine Situation so anzunehmen, wie sie ist und das Beste daraus zu machen. Um Missverständnissen vorzubeugen: Akzeptieren heißt nicht, sich Zufriedenheit vorzugaukeln und in die eigene Tasche zu lügen.

Wenn weder das erste noch das zweite A möglich sind oder zum erhofften Erfolg führen, bleibt immer noch das dritte A – Abhauen: Wenn sie Ihre Situation weder verändern noch akzeptieren können, ist Konsequenz nötig, nämlich Abhauen im Sinne von Ändern der Gesamtsituation.

Fragen Sie sich: Wie schaffe ich mir diese Situation neu, so dass ich dann zufrieden bin? In vorliegenden Beispiel: Ich gebe meine Leitung ab und konzentriere mich auf meine pädagogische Arbeit als Lehrer. Oder: In welchem Umfeld kann ich pädagogisch arbeiten, ohne mich mit den ökonomischen Themen beschäftigen zu müssen?

Viel Mut bei Ihren Entscheidungen wünscht MainCoach – Stefanie Bathe



BILD: DDP

COACHING

Haben Sie Fragen rund um das Thema Coaching? Mailen Sie mir Ihr persönliches Anliegen: FR-karriere@maincoach.de Alle Anfragen werden vertraulich behandelt.

Wenn die Firma Christkind spielt

Rechtsprechung sieht häufig Anspruch auf Weihnachtsgeld, auch bei „freiwilligen“ Gratifikationen

VON GREGOR G. BARENDREGT

Bisher sicheres Urlaubs- und auch Weihnachtsgeld kann in Gefahr geraten, lässt sich der Arbeitnehmer bedingungslos auf eine durch den Arbeitgeber veranlasste Vertragsänderung ein.

FRANKFURT A. M. · Ein Anspruch liegt in der Regel vor, wenn so genannte Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld im Arbeitsvertrag bedingungslos zugesagt wurden oder als 13. Monatsgehalt, zur Hälfte im Juni und Dezember zahlbar, festgehalten sind. Weiter liegt ein Anspruch auf eine Sonderzahlung grundsätzlich vor, wenn diese über mehrere Jahre kommentarlos zu einem festen Zeitpunkt oder Ereignis gezahlt wurde.

Häufig werden in Arbeitsverträgen jedoch Formulierungen verwendet, die verhindern sollen, dass ein unumstößlicher An-

spruch auf die Sonderzahlungen entsteht.

So halten Firmen gerne im Vertrag fest, dass Gratifikationen, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und sonstige Sonderzahlungen „freiwillig“, „ohne Rechtsanspruch“ sowie unter dem Vorbehalt des „jederzeitigen Wi-



Fachanwalt **Gregor G. Barendregt** gibt Tipps zum Arbeitsrecht.

BILD: PRIVAT

derruffus“ bezahlt werden. Auch Formulierungen wonach Gratifikationen „freiwillig und jederzeit frei widerrufbar“ sein sollen, sind zu finden.

Diese dürften zwischenzeitlich jedoch un-

wirksam sein, mit der möglichen Folge für den Arbeitgeber, dass es sich mittlerweile um unumstößliche Ansprüche handelt. Denn die Tendenz in der aktuellen Rechtsprechung geht dahin, dass streng zu differenzieren ist, ob es sich um eine freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch oder aber um eine Leistung handelt, auf die bereits ein „einklagbarer“ Anspruch besteht. Bei den vorangestellten Formulierungen ist eine solche strenge Differenzierung jedoch nicht eindeutig gegeben, so dass von ihrer Unwirksamkeit auszugehen ist. Sofern eine Widerrufsklausel nicht die Gründe für einen Widerruf benennt, so ist die Ausgestaltung einer solchen Widerrufsklausel ebenfalls zu unbestimmt und mithin unwirksam.

Durch die sich ändernde Rechtsprechung sehen sich viele Arbeitgebern veranlasst, die bisherigen Formulierungen in Bezug auf Sonderzahlungen zu erneuern. Dem zuzustimmen ist ein Arbeitnehmer grundsätz-

lich jedoch nicht verpflichtet - wie es bei jeder Vertragsänderung der Fall ist.

Dennoch sollten auch Arbeitnehmer

nicht gleich von Anfang an eine Vertragsänderung ablehnen. Ein überlegtes Vorgehen kann nicht selten zu einer weiteren Vertragsänderung führen, die schon lange im Sinne des Arbeitnehmers war.

Es gilt jedoch sowohl für den Arbeitnehmer wie auch für den Arbeitgeber, dass eine Vertragsänderung in das Gesamtkonzept „Arbeitsvertrag“ passen muss. Eine ausführliche rechtliche Beratung ist daher beiden Parteien dringend empfohlen, um Fehler zu vermeiden.

ARBEITSRECHT

Alle 14 Tage befasst sich die FR-Karriere mit einem arbeitsrechtlichen Thema. Haben Sie Anregungen? Dann mailen Sie an fr-karriere@fr-online.de Wir leiten Ihre Themenvorschläge an die Rechtsanwälte aus unserem Autorenpool weiter. Eine Auswahl finden Sie dann im Blatt wieder.

Der Vorwurf der Diskriminierung steht schnell im Raum

Personalexperte hatte für Kunden der „FR“ bei einem Infotag zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz jede Menge Tipps parat

Ein Gesetz hält die Personalabteilungen in Atem: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bezweckt einen Diskriminierungsschutz, sorgt aber etwa bei Stellenausschreibungen für heikle Situationen. Die „Frankfurter Rundschau“ hatte Personaler zu einem Infotag geladen.

FRANKFURT A. M. · Gründe für Diskriminierung gibt es viele. Das AGG nennt sechs Merkmale: Rasse, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität und Geschlecht. Die Frankfurter Rundschau hatte einen Experten für das Thema gefunden, der die Fallstricke des Arbeitsrechts aus dem Effeff kennt: Holger Dahl ist Director Public and Legal Affairs bei der Amadeus FiRe AG und war viele Jahre Arbeitsrichter. Mit vielen Beispielen schmückte er seinen spannenden Vortrag aus. So riet er bei der Stellenausschreibung zur Vorsicht, wenn ein Unternehmen eine Vollzeitstelle suche. Womöglich liege dann

eine Benachteiligung von Frauen vor, die häufiger als Männer eine Teilzeitstelle suchen. Diese könnten sich trotz des Vollzeitstatus mit einem Teilzeitangebot bewerben – und im Ablehnungsfall vor Gericht ziehen.

Weitaus häufiger seien Stellenausschreibungen, die nach dem AGG diskriminierend seien. Dahl verwies auf das Beispiel einer Spedition, die schon in der Überschrift nur halbwegs einwandfrei nach einer „Assistentin (w/m)“ suchte, im Text der Anzeige aber ausschließlich die weibliche Form verwendete. Ein Bild wurde als Teil der Bewerbungsunterlagen gefordert. Der Vorwurf der Altersdiskriminierung stehe damit im Raum.

FR-Anzeigenverkaufsleiterin Cordula Kaehne, die bei der FR den Stellenmarkt verantwortet, freute sich über die gelungene Veranstaltung. „Die meisten Kunden konnten heute sicherlich viele Informationen mitnehmen“, so Kaehne. Weitere Veranstaltungen dieser Art werde der Verlag ob der durchweg positiven Resonanz in Angriff nehmen.



BILD: MANSIGN

ZEIT IM GRIFF

Sich selbst kontrollieren

Für erfolgreiches Selbstmanagement sind Fähigkeiten wie Selbstbeobachtung, -reflexion und -kontrolle ebenso unerlässlich wie Eigenverantwortung, Selbstdisziplin und lebenslanges Lernen. Defizite in diesem Bereich können sowohl das Berufs- als auch das Privatleben beeinflussen. Ein Beispiel: Die Versicherungsangestellte Beate M. übernahm einen neuen Aufgabenbereich. Übermäßig viel Zeit verbrachte

Helga Ideler ist Coach für Soft-Skills, Zeit-, Selbst- und Stressmanagement sowie Personalfachfrau.



BILD: PRIVAT

sie damit, Tabellen zu erstellen, weil ihr die notwendigen Fachkenntnisse fehlten. Für andere wichtige Aufgaben nahm sie Überstunden in Kauf, dadurch kam das Privatleben zu kurz. Viele Menschen haben Probleme damit, ihr Arbeitspensum zu schaffen, weil sie nicht planvoll und strukturiert vorgehen. Sowohl fachliche als auch organisatorische Schwierigkeiten weisen auf mangelndes Selbstmanagement hin.

So testen Sie, wie es um Ihr Selbstmanagement steht: Nehmen Sie sich dazu etwas Zeit und führen Sie eine Selbstinventur durch. Reflektieren und beobachten Sie Ihr Handeln aus einem anderen Blickwinkel und prüfen Sie, ob es zum gewünschten Erfolg führt. Sprechen Sie auch mit Kollegen oder Vorgesetzten und klären damit, wie Sie von Außenstehenden beurteilt werden. Beantworten Sie sich folgende Fragen und fixieren die wichtigsten Punkte schriftlich:

1. Wo liegen die Schwierigkeiten?
2. Welches Ergebnis resultiert daraus?
3. Wie kann ich das Problem lösen?
4. Wie lautet mein eigentliches Ziel?
5. Welche Entwicklungschancen und Lernmöglichkeiten bieten sich?
6. Was muss ich als nächstes tun?

Treffen Sie eine Entscheidung und setzen Ihr Vorhaben in die Tat um. Gleichen Sie fachliche Defizite aus. Lernen Sie mit einer sinnvollen Monats-, Wochen- und Tagesplanung, sich besser zu strukturieren oder besuchen ein entsprechendes Seminar. Die Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen bedeutet letztendlich auch, zu Entscheidungen und den daraus resultierenden Ergebnissen zu stehen.

Helga Ideler, Geschäftsführerin von Hiconsulting, beantwortet Ihre Fragen zum Selbstmanagement. Schreiben Sie an: fr-karriere@fr-aktuell.de. Seminarangebote und weitere Infos: www.hiconsulting.de, 06103/697610.

Rödermark

Seminare für Gründer

FRANKFURT A. M. · An Menschen, die sich selbstständig machen wollen oder eine Unternehmensnachfolge antreten, richten sich die Gründerseminare des Innovations-Centrums (IC) Rödermark. Die nächsten Termine sind von Mittwoch bis Freitag, 13. bis 15. Dezember, und Freitag bis Sonntag, 15. bis 17. Dezember. Beide Seminare sind nach den Bundesrichtlinien förderfähig. Die Teilnahmegebühr beträgt 30 Euro. Behandelt werden die Themen Marketing, Rechtsform, Kalkulation, Steuer, Gewinnermittlung, Fördermittel und weitere. Jeder Teilnehmer erhält kostenlos, seminarbegleitende Unterlagen sowie eine Teilnahmebescheinigung.

Zudem bietet das IC Rödermark Beratungen über Beihilfen der Arbeitsagenturen zum Start in die Selbstständigkeit an sowie über die Beratungszuschüsse des Landes Hessen und günstige Förderkredite für Existenzgründungen der Kreditanstalt für Wiederaufbau. MS

Infos unter Telefon 06074/3101-104 oder im Internet: www.ic-roedermark.de