



»Durchatmen und bis zehn zählen«

(dpa/tmn). Es gibt Situationen im Job, da möchten Beschäftigte vor lauter Wut am liebsten explodieren. Um sich dann wieder in den Griff zu bekommen, heißt es im ersten Schritt: Abstand gewinnen. Das geht zum Beispiel, indem Mitarbeiter innerlich bis zehn zählen, bevor sie ihrem Ärger Luft machen, wie die Zeitschrift »emotion« (Ausgabe 3/2010) erläutert. Selbst wenn sie sich in einem Streit im Recht sehen, halten sich Mitarbeiter besser daran. Denn wer von seinen Gefühlen völlig übermannt wird, kann nicht klar denken. Womöglich sagt er dann Dinge, die ihm hinterher leidtun.

Wer im Job bei jeder Kleinigkeit gleich ausrastet, wird der Zeitschrift zufolge außerdem schnell als unreif und nicht belastbar abgestempelt. Dem könnten Beschäftigte vorbeugen, indem sie versuchen, im Job nicht alles persönlich zu nehmen. Dann falle es leichter, bei Konflikten die Rolle eines neutralen Beobachters einzunehmen. Aus dieser Position heraus könnten Mitarbeiter vielleicht sogar über sich lachen, wenn sie das nächste Mal wütend reagieren.

Freie Lehrstellen in der Gastronomie

(dpa/tmn). In der Gastronomie bleiben besonders viele Lehrstellen unbesetzt. Darauf weist das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln hin und beruft sich auf Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung in Bonn. Ende September 2009 waren demnach 3460 betriebliche Ausbildungsplätze für angehende Fachleute in der Systemgastronomie gemeldet – davon war etwa jede siebte Stelle (15,1 Prozent) frei geblieben. Das war der höchste Anteil an unbesetzten Lehrstellen unter den Berufen mit mindestens 500 angebotenen Ausbildungsplätzen. Ähnlich sieht es bei Lehrstellen für Restaurantfachleute aus: Hier wurde für 13,8 Prozent der 6834 gemeldeten Ausbildungsplätze kein passender Bewerber gefunden. Viele Stellen bleiben auch in der Lebensmittelbranche frei – bei Fachverkäufern im Lebensmittelhandwerk konnten 11,6 Prozent der Plätze nicht vermittelt werden.

NEUER STUDIENGANG

BA-Studium in Physiotherapie neu in Rostock

(dpa/tmn). Ein neues Bachelor-Studium für angehende Physiotherapeuten bietet die private berufliche Schule Ecolea in Rostock an. Es startet in diesem Mai. Der Studiengang ist den Angaben zufolge so konzipiert, dass die Teilnehmer parallel zu ihrer dreijährigen Physiotherapie-Ausbildung den Abschluss erwerben können, richtet sich aber auch an bereits examinierte Physiotherapeuten.

Das Grundstudium und der größte Teil des Hauptstudiums werden in Warnemünde absolviert, die Prüfungen erfolgen in Utrecht. Nach Angaben der Schule ist ein grundständiges Hochschulstudium zum Physiotherapeuten in Deutschland nicht möglich. Interessenten müssten zum Studium ins Ausland gehen oder zunächst eine Berufsausbildung absolvieren. (www.ecolea.de)

Mauerblümchen haben hier keine Chance

Floristen müssen kreativ sein und gut verkaufen können – Vergütung liegt zwischen 237 und 331 Euro im ersten Jahr

(dpa/tmn). Es geht um mehr als nur um Blumen. Das ist Elisabeth Schoenemann wichtig, wenn sie von ihrem Beruf als Floristin erzählt. Denn gerade die Vielseitigkeit ihres Jobs reizt die 22-Jährige. Sie arbeitet in einem Blumengeschäft in Mönchengladbach. »Ich binde nicht nur Blumen, ich muss auch mit Kunden umgehen und rechnen können«, sagt Schoenemann.

»Der Beruf wird stark von Frauen dominiert«, sagt Nicola Fink vom Fachverband Deutscher Floristen in Gelsenkirchen. Das zeigt auch die Statistik: Nur rund drei Prozent der Floristik-Azubis waren 2008 männlich, wie das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn ermittelt hat. Wer sich für einen Ausbildungsplatz interessiert, muss nicht nur Interesse an kreativer Arbeit mitbringen, sondern auch Spaß am Verkaufen haben. »Es reicht nicht, die Natur zu lieben.« Floristen hätten viel Kundenkontakt. »Da muss man auch auf Menschen zugehen können.« Mauerblümchen haben es in dem Beruf daher schwer. Elisabeth Schoenemann hat seit drei Jahren ausge-



Gummitiefel als Blumenvasen: Floristen müssen sich immer wieder etwas Neues beim Gestalten von Blumenkreationen einfallen lassen.

lernt und hilft jetzt den neuen Azubis im Geschäft, lateinische Blumennamen auswendig zu lernen oder Besonderheiten der Gewächse zu studieren. »Zum Beispiel gibt es hunderte Sorten von Rosen, da ist es nicht immer leicht, alle zu kennen.«

Berufsberaterin Brigitte Hagen von der Agentur für Arbeit in Düsseldorf nennt weitere Voraussetzungen für den Beruf: »Zu kleine Hände sind hinderlich«, sagt sie. Denn immerhin müssten Flo-

risten große Sträuße gut halten können. Außerdem sollte man genug Kraft haben, um auch einen schweren Trauerkranz tragen zu können.

Der Beruf hat auch betriebswirtschaftliche Aspekte: »Floristen kaufen die Blumen ein, müssen Preise kalkulieren.« Der übliche Weg zu einer Ausbildungsstelle führt über ein Praktikum. So kann der Arbeitgeber den Bewerber



genauer kennenlernen und schauen, ob es passt. Voraussetzung für die spätere Ausbildung ist generell ein Schulabschluss. Ob von der Haupt- oder Realschule, ist oft nicht so wichtig wie das Auftreten der Bewerber, ihr Rechen-Vermögen und ihr Interesse am Beruf. Die Zahl der angehenden Floristen ist dem BIBB zufolge in jüngster Zeit stetig gesunken. So gab es 2008 bundesweit rund 6000 Auszubildende in dem Beruf – das war ein Zehntel weniger als zwei Jahre zuvor. Lukrativ ist der Beruf nicht gerade: Die Ausbildungsvergütung variiert zwischen 237 und 331 Euro pro Monat im ersten Jahr und 368 bis 499 Euro im dritten Jahr. Bei ausgereiften Kräften bewegen sich die Monatsgehälter zwischen 1200 und 1600 Euro brutto. Arbeitgeber sind Blumenfachgeschäfte, Gartencenter oder Gärtnereien. Dort muss auch samstags gearbeitet werden. In Geschäften, die

lange geöffnet haben, gibt es meist zwei Schichten am Tag. Aber auch im Großhandel, beim Bestatter oder im Event-Bereich arbeiten Floristen.

Wenn es auch lange nach Feierabend noch piept

Ständige Erreichbarkeit im Job ist nicht immer von Vorteil – Diensthandy werden häufig zur beruflichen Fußfessel – Experten: Klare Absprachen treffen

(dpa/tmn). Bei vielen Berufstätigen piept es auch am Feierabend und am Wochenende. Ob sich eine SMS ankündigt, das Telefon klingelt oder die E-Mail im Postfach ankommt – ständige Erreichbarkeit gilt heute häufig als normal. Handy, Laptop und PDA machen es möglich: Mitarbeiter sind jederzeit und überall greifbar. So kann der Kunde aus Übersee auch spätabends noch Bestellungen absprechen oder der Chef am Wochenende die neue Präsentation per E-Mail abfragen. Das Diensthandy wird dadurch für manchen regelrecht zur elektronischen Fußfessel. Um den Feierabend zu retten, hilft daher nur eins: Öfters mal abschalten.

»Die technischen Systeme verführen dazu, alles ungeplant zu machen, gerade weil jeder sofort zu erreichen ist«, sagt der Arbeits- und Ingenieurpsychologe Hartmut Wandke von der Freien Universität Berlin. »Dadurch kann viel zusätzlicher Stress entstehen.« Planungen und Strukturen bringen Ruhe in unseren Arbeitsalltag. Fehlen sie, steigt der Stresspegel. Auf Dauer kann das krank machen. So kann der technische Fortschritt zum Fluch werden.

Ähnlich sieht das die Arbeitswissenschaftlerin Annette Hoppe von der Technischen Universität in Cottbus: »Wir benutzen die technischen Hilfsmittel nicht, um uns Freiräume zu schaffen, sondern packen uns die gewonnene Zeit wieder mit neuer Arbeit voll.« Denn das schicke Diensthandy und der Laptop vom Arbeitgeber sind natürlich nicht fürs eigene Vergnügen gedacht. Sie sollen es dem Mitarbeiter ja gerade ermöglichen, nach Dienstende weiterzuarbeiten.

Und selbst wenn das Diensthandy nicht klingelt, lässt es einem keine Ruhe. Denn eine Rufbereitschaft ist eben keine Freizeit. Wer ständig erreichbar sein muss, fährt nur in den Stand-by-Modus, statt abzuschalten. Der klassische Feierabend fällt damit weg.

Hinzu kommt, dass Mitarbeiter nach Dienstschluss bei Problemen mit der Technik auf sich gestellt sind. Wie sehr das nerven kann, haben Hoppe und ihr Team in einem Versuch nachgewiesen. Hatten die Testpersonen bei der Arbeit am PC technische Fehler, reagierte ein Großteil nachweislich genervt. Rund 17 Prozent sagten allerdings, sie hätten keinen Stress erlebt – obwohl die Messungen andere Werte zeigten. Technik stresst also, auch wenn man es nicht immer merkt.

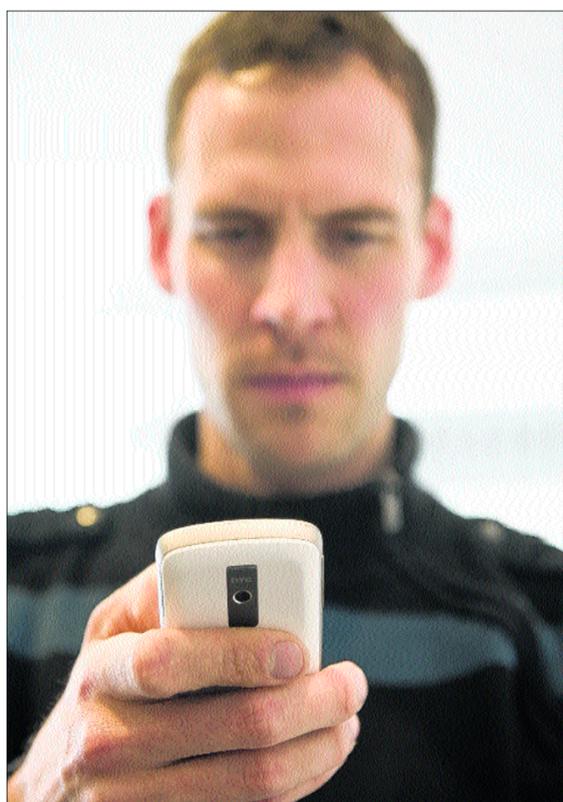
Hoppe und ihr Team trainieren Firmen und Mitarbeiter im Umgang mit Technik. Ihr Motto: »So viel wie nötig, nicht so viel wie möglich.« Vor dem Einkauf und Einsatz neuer Technik sollte sich jeder fragen: Welche Technik brauche ich? Wie lange und wozu? »Wir müssen wieder lernen,

Technik als unseren Dienstleister zu verstehen und zu nutzen«, sagt Hoppe. Das heißt: Das Handy auch mal ausschalten.

Aber darf man das als Arbeitnehmer? Oder muss man stets erreichbar sein, wenn der Chef das will? »Im Urlaub ist die Antwort ganz klar: Nein, ich muss nicht erreichbar sein«, erklärt der Arbeitsrechtler Martin Hensche aus Berlin. »Wer trotzdem Handy und Laptop mitnimmt, zeigt nicht genug Zähne.« Es sei zwar mitunter schwer, dem Chef Grenzen aufzuzeigen – vor allem, wenn er selbst stets erreichbar ist. Dennoch rät Hensche, sich dieser »modernen Form der Sklaverei« zu entziehen und die Arbeit nicht mit in den Urlaub zu nehmen.

Anders verhält es sich am Feierabend oder am Wochenende. »Wenn ich da in Rufbereitschaft, also erreichbar sein soll, dann ist das okay«, erläutert Hensche. Er rät, Telefonate und andere geschäftliche Arbeiten nach Dienstende fein säuberlich zu dokumentieren – und als Überstunden geltend zu machen. Oft werden diese pauschal vergütet, manche Arbeitgeber wehren sich aber auch gegen eine Bezahlung von Überstunden. »Wenn man sich aber nicht beizeiten gegen übermäßige Arbeit wehrt, ist es im Nachhinein schwierig, die Überstunden geltend zu machen.« Arbeitnehmer sollten daher frühzeitig mit dem Arbeitgeber darüber reden und ihm die Auflistung der Überstunden vorlegen.

Wer dauerhaft mehr arbeitet, als im Arbeitsvertrag festgelegt, sollte nachverhandeln, rät der Arbeitsrechtler. Sinnvoll sei auch, im Voraus Bescheid zu geben, dass man an einem Abend oder Wochenende nicht zu erreichen ist. Denn dann kann der Mitarbeiter das Handy auch getrost abschalten, ohne ein schlechtes Gewissen haben zu müssen. Viel hängt deshalb von der Planung ab. Und die Praxis zeigt: Einige geschäftliche Telefonate oder E-Mails am Abend wären auch am nächsten Tag noch möglich gewesen oder hätten bei einer besseren Organisation während der Dienstzeiten erledigt werden können.



Ein Diensthandy ist zwar praktisch – es kann aber dazu verleiten, Geschäftliches häufiger auch am Wochenende zu besprechen.

Annette Hoppe und Hartmut Wandke plädieren deshalb dafür, die technischen Geräte wieder so einzusetzen, dass sie einen unterstützen – und nicht geißeln. »Die Technik kann mir auch vieles erleichtern«, sagt Wandke. So lohne es sich etwa, im Büro oder Team einen gemeinsamen öffentlichen Kalender in einem Programm wie Outlook einzurichten. In den können Mitarbeiter für alle sichtbar eintragen, zu welchen Zeiten sie erreichbar sind – und wann eben nicht.

Schnüffeln in Post kann Job kosten

(dpa/tmn). Arbeitnehmer kann es den Job kosten, wenn sie in E-Mails von Vorgesetzten herumschnüffeln. Das ergibt sich aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts München (Az.: 11 Sa 54/09), auf das der Deutsche Industrie- und Handelskammertag in Berlin hinweist. Demnach rechtfertigt es eine fristlose Entlassung, wenn Mitarbeiter sich unerlaubterweise Zugriff auf die elektronische Korrespondenz einer Führungskraft verschaffen. In dem Fall hatte ein EDV-Administrator seine Zugriffsrechte missbraucht und vertrauliche E-Mails eines Geschäftsführers ausgelesen. Der Mitarbeiter war bereits mehrfach wegen ähnlicher Vergehen abgemahnt worden. Daraufhin entließ die Firma den Mann fristlos – zu Recht, wie die Richter entschieden. Ein solcher Missbrauch von Zugriffsrechten stelle einen schwerwiegenden Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten dar.

»Einwilligung ist ein Muss«

Mitarbeiterfotos dürfen nicht ohne Weiteres auf die Firmenwebsite

(dpa/tmn). Ein Arbeitgeber darf nicht ohne weiteres Fotos von Mitarbeitern auf der Firmenwebsite veröffentlichen. »Das bedarf grundsätzlich der Zustimmung der Arbeitnehmer«, sagte die Rechtsanwältin Nathalie Oberthür. »Auch in diesem Fall gilt Paragraph 22 des Kunsturhebergesetzes. Danach dürfen Fotos nur mit Einwilligung der Abgebildeten veröffentlicht werden«, erläuterte die Arbeitsrechtsexpertin aus Köln.

Allerdings könne der Chef von stillem Einverständnis ausgehen, wenn der Mitarbeiter gewusst hat, dass die Fotos zu diesem Zweck gemacht wurden und keine Einwände erhoben hat. »Wenn allerdings nur ein Fotograf durch den Betrieb marschiert und Fotos macht, muss die Belegschaft nicht davon ausgehen, dass die hinterher veröffentlicht werden.« In diesem Fall muss der Arbeitgeber hinterher fragen, ob das in Ordnung geht.

»Das ist das Gleiche, wenn bei einer Betriebsfeier Fotos gemacht werden«, sagte Oberthür. »Die darf der Arbeitgeber auch nicht einfach

veröffentlichen, auch nicht in der Betriebszeitung.« Das Foto eines Mitarbeiters auf der Firmenwebsite muss der Chef aber nicht sofort entfernen, wenn der Betreffende das Unternehmen verlassen hat. So urteilte das Landgericht Köln in einem Fall, in dem die Klägerin aus diesem Grund Schadensersatz von ihrem früheren Arbeitgeber verlangt hatte – zu Unrecht, wie die Richter einschätzten (Az.: 7 TA 126/09).

Kein Problem in rechtlicher Hinsicht ist es dagegen, wenn rein arbeitsbezogene Daten von Mitarbeitern auf der Website stehen, zum Beispiel ihre Namen. Auch E-Mail-Adressen und Durchwahlen dürfen zu sehen sein, sagte die Rechtsanwältin. »Das betrifft ja nicht die Privatsphäre.« Die Entscheidung darüber darf der Arbeitgeber allein treffen – ohne Abstimmung beispielsweise mit dem Betriebsrat. Anders sieht es aus, wenn es keine arbeitsbezogenen Daten sind. »Das gilt zum Beispiel für das Alter.« Dann braucht der Chef die Zustimmung des Mitarbeiters.

Schreibtisch sollte ordentlich sein

(dpa/tmn). Der Schreibtisch im Büro sollte ordentlich aussehen. »Die Kaffeetasse oder anderes Geschirr lässt man nicht darauf stehen«, erklärt Lis Droste, Etikettetrainerin aus Frankfurt. »Spätestens, wenn man das Büro verlässt, sollte man sie abräumen.« Das gilt zumindest in Büros, in denen mit Besuchern oder Kollegen aus anderen Abteilungen zu rechnen ist. Im Großraum, wo viele Kollegen zusammenarbeiten, ist es ähnlich. »Da darf der Vorgesetzte dann auch schon mal eine kritische Anmerkung machen.« Wer das Gefühl hat, ein Kollege nehme es mit der Ordnung auf dem Schreibtisch nicht genau genug, darf ihn darauf ansprechen.



Klare Strukturen auf dem Schreibtisch erleichtern das Berufsleben.