

FR-Karriere

Internet



Um den Arbeitalltag zu bewältigen, schaffen viele neue Kraft in der uralten Zen-Meditation. www.fr-aktuell.de/karriere

Innere Ruhe



Einfach cool sind Stuntmen – weil sie wissen, wie man weich landet, wenn's hart aussieht. www.fr-aktuell.de/karriere

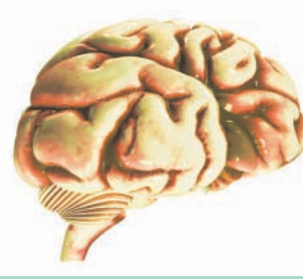
Echte Kerle

Die nächsten Themen



Neuer Trend Resilienz: Strategien, wie man die Widerstandsfähigkeit im Job entwickeln kann. **FR-Karriere am 26. November**

Kummer kanalisieren



Wichtigen Termin vergessen? – Mit Gedächtnistraining kann das nicht mehr passieren. **FR-Karriere am 3. Dezember**

Ergraute Zellen



In Zukunft werden gute Arbeitskräfte rar sein. Darauf müssen sich Unternehmen vorbereiten. **FR-Karriere am 10. Dezember**

Knappes Gut

Den richtigen Platz in der Firma finden

Systemische Aufstellungsarbeit hilft, Konflikte im Berufsumfeld zu analysieren und zu lösen

VON SABINE DEMM

Eine Methode aus der Familientherapie, die systemische Aufstellung, kann auch bei innerbetrieblichen Konflikten helfen. Bei der Aufstellungsarbeit werden Beziehungsstrukturen mit Hilfe von Repräsentanten – das sind meist Personen – bildlich dargestellt.

FRANKFURT A. M. · Bei Sekretärin Berta A. finden die Probleme an, als ihre Firma von einem anderen Eigentümer aufgekauft wurde. Die neuen Chefs strukturierten das Unternehmen um. Frau A. wurde einer anderen Abteilung zugeteilt und hatte plötzlich neue Kollegen und einen neuen Chef. Dabei

hatte sie sich mit der alten Abteilung, in der sie sieben Jahre tätig war, hervorragend verstanden. Die neuen Kollegen sind bedeutend jünger als die 46-Jährige und behandeln sie in ihren Augen heftig. Den neuen Abteilungsleiter kann sie nicht ausstehen. Jeden Tag fällt es Frau A. schwerer, auf die Arbeit zu gehen.

Berta A. steht kurz vor dem Entschluss zu kündigen, als sie von einer Methode aus der Familientherapie erfährt, mit der auch Konflikte

treter für Kollegen stehen, Konfliktbeziehungen im wahrsten Sinne des Wortes bildlich dargestellt.

Aufstellungsleiterin Sylvia Herwig erklärt, wie die Methode in einer Gruppe abläuft. „Als Vorbereitung kläre ich allein mit dem Klienten ganz klar, wo der Schuh drückt.“ Danach legt der Trainer fest, was aufgestellt wird. „Daraufhin wählt der Klient aus der Gruppe Stellvertreter für sich und alle anderen Personen, die bei dem Problem eine Rolle spielen, aus“, sagt Herwig. Der Betroffene soll die Personen so zueinander stellen, wie er sie zu sich in Beziehung sieht und zu den anderen.

Das heißt zum Beispiel für Berta A., dass sie ihren Chef, mit dem sie sich nicht versteht, weit weg von der Gruppe stellt, mit dem Gesicht von ihr abgewandt. Andere Kollegen stellt sie in großer Distanz zu sich selbst.

Nach der Aufstellung der Personen setzt sich der Klient hin und beobachtet den sich entwickelnden Prozess. „Ich befrage die Repräsentanten wie sie sich auf ihrer Position fühlen“, erklärt Frau Herwig. „Ohne, dass diese etwas über das eigentliche Problem wissen, kommt einiges in Bewegung. Man fühlt und denkt wie der, für den man steht.“ Die Stellvertreter erklären zum Beispiel, dass sie sich nicht wohl fühlen auf ihrem Platz, weil sie zu weit von den anderen weg sind oder viel zu nahe stehen und sich bedrängt fühlen.



Wer steht wo? Die Methode der Systemischen Aufstellung stammt aus der Familientherapie und kann auch am Arbeitsplatz helfen, Konflikte zu lösen.

BILD: PHOTOCASE

SEMINAR

Sylvia Herwig gibt am Samstag, 26. November 2005, von 14 bis 18.30 Uhr ein Einsteigerseminar zum Thema

„Systemische Aufstellung“. Ort: Lichtenbergstr. 3, Frankfurt (nahe U-Bahn-Station Hühnelstraße). Die Kosten betragen 70 Euro für Teilnehmer mit Aufstellung und 35 Euro für Teilnehmer ohne Aufstellung. Anmeldung und Informationen bei Sylvia Herwig, ☎ 069/51 66 53 oder unter Herwig@Seva-Consulting.de



BILD: PRIVAT

neher mit Aufstellung und 35 Euro für Teilnehmer ohne Aufstellung. Anmeldung und Informationen bei Sylvia Herwig, ☎ 069/51 66 53 oder unter Herwig@Seva-Consulting.de

te im Berufsleben analysiert und so unter Umständen gelöst werden können. Bei der sogenannten systemischen Aufstellung werden mit Hilfe von Personen, die als Stellver-

Bei unzulässigen Fragen darf der Bewerber „lügen“

Antidiskriminierungsgesetz soll Benachteiligung verhindern / Inhalt und Umsetzung sind aber nach Neuwahlen unsicher

Die aktuelle Frage zum Arbeitsrecht kommt von Susanne W.: „Muss ich bei einem Vorstellungsgespräch die Frage nach Behinderung oder Gewerkschaftsmitgliedschaft wahrheitsgemäß beantworten? Ich habe gehört, man dürfe aufgrund eines neuen Gesetzes bei der Frage nach Behinderung lügen.“

Die Antwort gibt Rechtsanwältin Agnieszka Lysik: Richtig ist, dass derzeit das Antidiskriminierungsgesetz (ADG) politisch diskutiert wird. Es ist aber, insbesondere nach den Neuwahlen, nicht absehbar, mit welchem Inhalt dieses Gesetz in Kraft treten soll. Das Gesetz dient der Umsetzung von vier europäischen Richtlinien und soll den Schutz von Minderheiten im Privatrechtsverkehr verbessern.

Ziel dieses Gesetzes ist es, Benachteiligungen beispielsweise aus Gründen der Rasse, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung oder des Alters zu verhindern oder zu

beseitigen (Paragraf 1 ADG). Bisher gilt jedoch: Der Bewerber hat zulässige Fragen wahrheitsgemäß und vollständig zu beantworten. Die Falschbeantwortung einer zulässigen Frage ist eine Täuschung (im Sinne des

Paragraf 123 BGB) und berechtigt den Arbeitgeber zur Anfechtung des Arbeitsvertrages. Demgegenüber darf der Bewerber aber auf unzulässige Fragen „lügen“, da die bloße Nichtbeantwortung der Frage einer Negativauskunft gleichkäme und das Frageziel damit erreicht würde.

Die Frage nach Schwerbehinderung ist nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG zulässig. Begründet wird dies damit, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Inte-

resse daran hat zu wissen, ob der Arbeitnehmer als schwerbehinderter Mensch anerkannt ist, da sich daran für den Arbeitgeber zahlreiche gesetzliche Pflichten knüpfen. Dies gilt auch dann, wenn die Schwerbehinderung tätigkeitsneutral ist. Anderes verhält es sich mit der Frage nach einer Körperbehinderung. Diese ist nur dann zulässig, wenn die Behinderung die Eignung des Bewerbers für die vorgesehene Tätigkeit beeinträchtigt.

Allerdings wird die bisherige Rechtsprechung seit dem Inkrafttreten der EG-Gleichbehandlungsrichtlinie vom 27. November 2000 und den Änderungen im Bereich des Schwerbehindertenrechts (Paragraf 81 Abs. 2 SGB IX) kritisiert. Es ist daher nicht auszuschließen, dass hier in absehbarer Zukunft eine Rechtsprechungsänderung erfolgt.

Hinsichtlich der Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit ergibt sich deren Unzulässigkeit schon aus dem Grundgesetz (Arti-

kel 9 Absatz 3 Grundgesetz). Ist der Arbeitgeber jedoch tarifgebunden, so kann er sich, im Hinblick auf seine Pflicht den Tariflohn zu bezahlen, nach Abschluss des Arbeitsvertrages nach der Gewerkschaftszugehörigkeit erkundigen.

ARBEITSRECHT

Haben Sie Fragen zum Arbeitsrecht? Mailen Sie an fr-karriere@fr-aktuell.de. Wir leiten Ihre Fragen an die Rechtsanwältin Harald Hotze und Agnieszka Lysik weiter. Ausgewählte und exemplarische Antworten lesen Sie alle zwei Wochen in „FR-Karriere“. Sollten Sie konkretere Nachfragen zum Arbeitsrecht haben, finden Sie Rechtsbeistände und Fachanwälte, die Ihren Fall übernehmen können, in den Gelben Seiten oder im Internet.

Beste Gebrauchsanleitungen ausgezeichnet

Sechs Produkte erhalten Doku-Preis 2005 / Neue Broschüre mit Verbraucher-Tipps zu Gebrauchsanleitungen

WIESBADEN · Jährlich entstehen Schäden in Millionenhöhe durch falsche oder missverständliche Betriebsanleitungen und Dokumentationen. Deshalb zeichnet die Gesellschaft für technische Kommunikation (Tekom) die aus, die es besser machen. Sechs Unternehmen bekamen dieses Jahr den Doku-Preis für beispielhafte Gebrauchsanleitungen.

Anhand von 64 Kriterien haben 15 Gutachter alle Gebrauchsanleitungen geprüft, die bei der Tekom eingereicht wurden. Hauptkriterien sind dabei Sicherheitshinweise, Text, Abbildungen, Gestaltung, Navigation, Umfang sowie ein praktischer Vergleich von Anleitung und Produkt. Mit dem Doku-Preis 2005 wurden nur Anleitungen ausgezeichnet, die Schulnoten von mindestens 2,0 erhalten haben.

Die beste Anleitung (Note 1,5) wurde von den technischen Redakteuren bei der MAN-Tochter Neoplan (Stuttgart) für einen Überlandbus entwickelt. www.tekom.de. Sie kann auch angefordert werden: Tekom, Eberhardstraße 69-71, 70173 Stuttgart, ☎ 0711/65704-0, Fax: 0711/65704-99

wurden ferner die Gebrauchsanleitungen für ein Radio mit CD-Player von TCM (Tchibo, Hamburg), das Klimagerät Top-Geko von GEA Happel (Herne), eine Auto-Kühlbox von Waeco (Emsdetten) und eine Duscharmatur von Grohe (Porta Westfalica).

Geleitet wurde die Überprüfung von Prof. Rolf Schwermer (FH Hannover) und Dr. Petra Rieland. „Die guten Ergebnisse der Prüfung zum Doku-Preis 2005 zeigen, dass sich in den vergangenen Jahren einiges verbessert hat. Dies betrifft insbesondere die Navigation und das Inhaltsverzeichnis. Unternehmen scheinen die Regeln für gute Technische Dokumentation verstärkt umzusetzen“, meint Schwermer.

Für die Begutachtung wurde eine Prüfsoftware entwickelt, die in der Lage ist, Gutachten über Gebrauchsanleitungen nach festgelegten Kriterien zu erstellen. Alle ausgezeichneten Geräte dürfen das Doku-Preis-Logo führen.

Der stellvertretende Tekom-Vorsitzende, Herbert Herzke, beklagt einen Mangel an technischen Redakteuren: „Aufgrund eines jährlichen Bedarfs von 800 bis 1000 Fachkräften bei lediglich 500 Absolventen von Ausbildungsgängen entsteht eine Nachwuchslücke von rund 300 bis 500 qualifizierten Fachkräften pro Jahr. Mit verschiedenen neuen Ausbildungsgängen wie Volontariat oder neue Studiengänge versuchen wir diese Lücke zu schließen.“

Insgesamt entfällt auf den wachstumsstarken Bereich der technischen Kommunikation mit über 70000 Beschäftigten in Deutschland ein Volumen von rund neun Milliarden Euro im Jahr.



NEUE BROSCHÜRE MIT VERBRAUCHERTIPPS

„Erkennen Sie eine gute Gebrauchsanleitung“ – unter diesem Motto steht die neue Verbraucherbrochure der Tekom. Auf acht Seiten werden die wichtigsten Kriterien für eine gute Gebrauchsanleitung aufgeführt: Was eine Anleitung umfassen sollte, wie sie sprachlich abgefasst welche Gestaltungsmittel sie enthalten sollte. Außerdem klärt die

Broschüre auf, welche Rechte Verbraucher haben, wenn Produkte ohne Gebrauchsanleitung geliefert werden oder die Anleitungen Fehler enthalten und unvollständig sind. Download der Broschüre unter www.tekom.de. Sie kann auch angefordert werden: Tekom, Eberhardstraße 69-71, 70173 Stuttgart, ☎ 0711/65704-0, Fax: 0711/65704-99

Knapp dahinter mit Note 1,6 rangiert ein Hämatologie-Analysator von Sysmex (Norderstedt). Ausgezeichnet

BÜRO-BENIMM

Brüche irritieren

Ihr äußeres Erscheinungsbild, Ihre Sprache, Ihre Kleidung, Gestalt, Frisur, Körperhaltung, Mimik und Gestik bestimmen den Gesamteindruck Ihrer Person – sie bilden Ihr Image, also das, was anderen zuerst einfällt, wenn sie an Sie denken. Das Image ist einer gern zitierten Studie zufolge zu 30 Prozent für Ihren beruflichen Erfolg verantwortlich. Ihrer Kleidung kommt, ob wir das wollen oder nicht, ein hoher Stellenwert zu, denn sie zeigt neben der Sprache die Zugehörigkeit zu einer Gruppe, sie gibt Auskunft darüber, ob Sie über Stil verfügen und ob Sie gebildet sind. Ihre Individualität drückt sich über die Kleidung aus, andere lesen an ihr die mögliche Kompetenz und Verlässlichkeit ab, gerade im konservativen Geschäftsleben. Kleidung

Brigitte Marx-Lang ist Erwachsenenbildnerin und Coach für Perspektivenentwicklung und Selbstmanagement.



BILD: SABINE GÖTZ

und Accessoires sind also nicht wertneutral, denn im Auge des Betrachters müssen die Gesamterscheinung der Person und das Bild, das man sich von ihrer Berufsrolle macht, übereinstimmen, damit Vertrauen entstehen kann.

So weit, so gut. Doch Menschen verändern sich im Laufe ihres Lebens. Durch „Erschütterungen“, wie etwa eine Weiterbildung, eine berufliche Neuorientierung oder einen Aufstieg wird dieser Prozess beschleunigt.

Neuerungen sacht angehen

Das sieht man oft zuerst an der Kleidung. Gute Beobachtende bemerken die Veränderung und sehen auch irritierenden Brüche, wenn versucht wird, vor der Zeit durch die Kleidung oder das Verhalten Anteile der Persönlichkeit zu verwischen oder zu verleugnen, denn das schwächt die Ausstrahlung der betreffenden Person – sie fühlt sich nicht wohl in ihrer Haut. Gehen Sie Neuerungen deshalb sacht und in Übereinstimmung mit Ihrer persönlichen Wesensart an. Ob das nun die Kleidung betrifft, Ihre Ausdrucksweise oder das Handeln, als stilvoll gilt immer das, was mühelos erscheint. Im Kundenkontakt, bei Vorstellungsgesprächen, bei wichtigen Sitzungen und bei Präsentationen können Sie sich dann ruhig einen Tick schicker anziehen, denn das würdigt Ihr Gegenüber und wird damit dankend angenommen.

Weitere Informationen: www.perspektivenentwicklung.de

Fehlender Schulabschluss

IHKs fordern

Verbesserung in Bildung

FRANKFURT A. M. · Die IHKs wollen mehr Jugendliche in eine Ausbildung bringen. Wie sie sich das vorstellen, beschreiben sie in einer „Agenda für mehr Schulerfolg“. Damit der Fachkräftebedarf der Wirtschaft trotz schrumpfender Schulabgängerzahlen gesichert werden kann, sind nach Meinung der IHKs deutliche Veränderungen in den schulpolitischen Rahmenbedingungen geboten.

Jedes Jahr verließen rund 90 000 junge Menschen die Schule ohne Abschluss. Rechnet man die Schüler hinzu, die mit einem besonders schlechten Zeugnis abgehen, komme man leicht auf rund 200 000 Jugendliche, die nicht oder nur bedingt ausbildungsfähig sind. Der an die Politik gerichtete Forderungskatalog beschreibt, was in Kindergärten, Grundschulen, Haupt-, Real- und Gesamtschulen, bei der Lehrerbildung und in der Schulpolitik passieren muss. Er ist speziell ausgerichtet auf die Förderung von Kindern und Jugendlichen, die beim Lernen mehr Schwierigkeiten haben als die meisten ihrer Altersgenossen. Infos zur Agenda unter www.dihk.de