

Pauschalvorwürfe sind unzulässig

Abmahnungen müssen konkret sein

tmn **DÜSSELDORF/BERLIN.** Eine Abmahnung darf nicht zu pauschal formuliert sein. Sie muss stattdessen das Fehlverhalten eines Mitarbeiters konkret benennen. Dazu muss der Arbeitgeber auch genau darlegen, gegen welche Vorschrift der Betroffene verstoßen hat. Andernfalls muss die Abmahnung wieder aus der Personalakte entfernt werden. Das ergibt sich aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, wie die Deutsche Anwaltsauskunft in Berlin mitteilt.

In dem Fall ging es um einen Mitarbeiter beim Ordnungsamt, der umfangreiche Verschwiegenheitspflichten zu beachten hatte. Er soll jedoch anderen Mitarbeitern von einem Bußgeldverfahren gegen die Rechnungsprüfung der Stadt wegen des Verstoßes gegen das Schwarzarbeitsgesetz erzählt haben. Daraufhin mahnte ihn sein

Arbeitgeber ab. In der Abmahnung war jedoch nur allgemein von einem Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflichten die Rede. Sie benannte nicht, gegen welche Vorschrift er verstoßen hatte.

Die Richter sahen das als unzulässig an und entschieden, dass die Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden müsse. Ein allgemeiner Hinweis auf einen möglichen Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflichten des Mannes reicht dem Gericht zufolge nicht aus. Der Arbeitnehmer müsse einer Abmahnung genau entnehmen können, was sein Fehlverhalten war und wogegen er konkret verstoßen habe. Es könne nicht dem Abgemahnten überlassen werden, dies selbst zu prüfen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf,
Az. 9 Sa 194/09

Im Job nicht mit Schmuck rumprotzen

Etikette-Experten raten zu Understatement

tmn **FRANKFURT (MAIN).** Beim Thema Schmuck ist am Arbeitsplatz Zurückhaltung gefragt. Die Faustregel für Frauen lautet: Mehr als fünf Teile sind zu viel. „Also Uhr, Kette, zwei Ringe und Ohrringe, die als ein Teil zählen“, erläutert Lis Droste, Etikette-Expertin aus Frankfurt. „Fünf Teile sind schnell erreicht.“ In Branchen mit Kundenkontakt sei weniger aber mehr: „Der Schmuck droht sonst abzulenken.“

In einigen Berufen seien die Regeln konservativer als

in anderen. Grundsätzlich aber gilt: Schmuck darf nie protzig wirken. „Auch die Bankmanagerin, die bei der Arbeit auffällige Brillanten trägt, fällt damit leicht unangenehm auf“, warnt Droste. Außerdem müssen die Schmuckstücke auf übrige Accessoires abgestimmt sein: „Wer schon fünf Schmuckstücke trägt, darf nicht auch noch eine Glitzerbrille haben oder sich eine Schleife ins Haar stecken.“ Auch hier gilt: Understatement wirkt besser, als dick aufzutragen.



Wer befördert wurde, gehört oft plötzlich nicht mehr dazu. Das Verhalten alter Kollegen kann verletzen und einsam machen. Seniorcoach Andreas Steinhübel (vorn), Coach Olaf Zapf und Nina Rixin wissen, wie man typische Anfängerfehler als frischgebackener Chef vermeidet. Foto: Silke Schewtzuck

Plötzlich Chef - und nun?

Wie soll man sich positionieren, und wie umgeht man Anfängerfehler?

Von Silke Schewtzuck

OSNABRÜCK. Endlich ist die lang ersehnte Beförderung da. Man darf sich vom Mitarbeiterstatus verabschieden und in die Führungsebene aufsteigen. Die anfängliche Freude wandelt sich manchmal in Unsicherheit und Frust. Jetzt heißt es, ein Team zu führen, das vielleicht aus ehemaligen Kollegen besteht und von denen man sich eine gewisse Führungskraft erhofft hätte. Der Neidfaktor ist hoch und die Erwartungen, die das Top-Management stellt, ebenfalls. Das lässt manchen einen das Gefühl haben, zwischen den Stühlen zu sitzen.

Es habe ihn sehr verletzt, dass er nach seiner Beförderung zum Abteilungsleiter plötzlich nicht mehr zu privaten Feiern eingeladen wur-

de, erzählte ein Klient von Andreas Steinhübel, Seniorcoach und Inhaber gleichnamiger Coachingfirma aus Osnabrück. „Viele verstehen nicht, dass sie in ihrer Position anders wahrgenommen werden, und möchten Harmonie auf beiden Seiten. Als Führungskraft muss ich damit klarkommen, dass Chef zu sein einsam macht“, sagt Steinhübel.

Mitarbeiter und Coach Olaf Zapf ergänzt: „Je höher ich komme, desto weniger Leute stehen neben mir. Gleichzeitig werden die, die nicht meiner Meinung sind, immer mehr. Dessen sollte ich mir bewusst werden.“ Ein Chef muss für seine Mitarbeiter ein Leuchtturm, also das Orientierungslicht in der Dunkelheit, sein.

Jede neue Führungskraft muss das neue Tätigkeitsfeld ausgiebig erkunden. Auch wenn die oberste Chefetage

Druck ausübt, weil der neue Besen schnell gut kehren soll, gilt es, sich nicht beirren zu lassen. „Viele halten zu sehr an ihren alten Kontakten fest. Meine Ansprechpartner haben sich aber vermutlich geändert, und die sollte ich besser kennenlernen. Erst wenn ich genug über mein neues Aufgabengebiet weiß, kann ich mit meinem Team überlegen, welche alten Zöpfe ich abschneiden will“, sagt Zapf.

Wie wird man ein glaubwürdiger Chef? Steinhübel führt einen Leitsatz an: „Sei klar, transparent und fair.“ Klar werden sollte man sich anfangs über Folgendes: Wofür will ich stehen? Was ist mir persönlich wichtig? Was ist meine Vision für meinen Verantwortungsbereich, und was sollen die anderen, sprich Mitarbeiter, Chefs und Kunden, über mich denken? Die Antworten bringen eine

Führungslinie zutage, der man treu bleiben sollte.

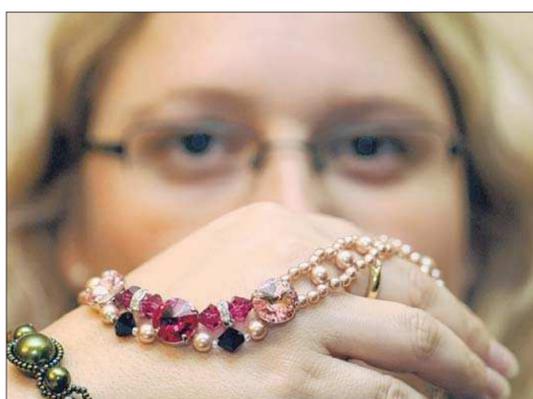
Transparent sein bedeutet vor allem ehrlich zu sein. Vertrauen ist die Grundlage jeder Beziehung. Die Coaches wissen aus Erfahrung, dass Vertrauensarbeit bereits von Anfang an und durchgehend geleistet werden muss. Aufholen lässt sich das nicht. „Alles, was ich sage, muss wahr und echt sein. Aber nicht alles, was wahr ist, muss ich auch sagen“, erklärt Steinhübel. So gebe es Informationen, die der Chefetage vorbehalten sind und dort auch bleiben müssten.

Es ist eine Herausforderung, die richtige Mischung von Nähe und Distanz zu seinen Mitarbeitern zu finden. Viele Führungsanfänger machen den Fehler, immer nett sein zu wollen, und stellen ihre Anforderungen im Konjunktiv, sprich: „Es wäre schön, wenn Sie den Auftrag

heute noch bearbeiten könnten.“ Merken Neulinge, dass die charmante Art nicht fruchtet, ändern sie die Strategie und werden knallhart, weiß der Seniorcoach.

Also lieber gleich klare Forderungen stellen und Erwartungen aussprechen. Vorgesetzte müssen in der Lage sein, Kritik und schlechte Nachrichten zu überbringen. Gleichzeitig müssen sie ihren Mitarbeitern den Rücken stärken. Forderungen vom Management gehören neu verhandelt, sofern diese so nicht zu realisieren sind.

Nur wer in seiner Führungsrolle wahrhaftig ist, mit all seinen Ecken und Kanten, und dazu steht, was er tut, erntet Respekt und Anerkennung. „Wenn meine Mitarbeiter über mich sagen, dass ich zu ihnen halte und die Wahrheit sage, dann habe ich es als Chef geschafft“, ist sich Steinhübel sicher.



Sieht gut aus, könnte aber zu viel sein. Bei Schmuck im Beruf gilt: Weniger ist mehr. Foto: dpa

Arbeitsmittelpauschale für kleine Ausgaben

Angaben unter der Nichtbeanstandungsgrenze von 110 Euro müssen nicht einzeln belegt werden

tmn **BERLIN.** Wer im Jahr viele kleine Ausgabenpunkte für Arbeitsmittel hatte, der kann in der Einkommensteuererklärung eine Pauschale nutzen. Er vermeidet es auf diesem Weg, viele kleine Kostenpunkte mit jeweils einem Einzelbeleg nachweisen zu müssen. Darauf weist der Bund der Steuerzahler in Berlin hin. Bei der Arbeitsmittelpauschale in Höhe von 110 Euro handle es sich um eine sogenannte Nichtbeanstandungsgrenze - Aufwendungen bis zu dieser Höhe müssten nicht durch einzelne Belege nachgewiesen werden.

Nutzen können die Arbeitsmittelpauschale all jene,

die den Arbeitnehmerpauschbetrag von 920 Euro überschritten haben und zusätzlich zu den anderen Werbungskosten noch viele kleine Arbeitsmittelausgaben geltend machen wollen. Anders als der Arbeitnehmerpauschbetrag wird die Arbeitsmittelpauschale jedoch nicht automatisch berücksichtigt, erläutert der Steuerzahlerbund. Sie muss vom Erklärenden in Zeile 42 der Anlage N in der Einkommensteuererklärung eingetragen werden.

Es besteht zudem nur die Wahl zwischen der Pauschale und dem Ansetzen der Einzelposten. Steuerzahler können nicht die Pauschale in

Anspruch nehmen und dann noch zusätzliche Telefonkosten oder anderweitige, ähnliche Ausgaben geltend machen: „Entweder alle Kosten werden einzeln mit entsprechenden Belegen dargelegt, oder es wird nur die Pauschale angesetzt.“

Aufwendungen für Arbeitsmittel können laut dem Steuerrecht als Werbungskosten geltend gemacht werden, wenn sie zur Erledigung beruflicher Aufgaben dienen. Zu den typischen Arbeitsmitteln gehören Fachbücher und Fachzeitschriften, Berufsbeleidung und deren Reinigung, Computer, Mobiliar, Büromaterial und das Telefon.



Durch die Pauschale müssen Einzelposten nicht nachgewiesen werden - eine Arbeiterleichterung. Foto: dpa

Anruf bei Betriebsrat muss möglich sein

Pflicht des Arbeitgebers

tmn **ERFURT/FRANKFURT (MAIN).** Der Arbeitgeber muss allen seinen Mitarbeitern jederzeit Telefonate mit dem Betriebsrat ermöglichen. Dazu gehört, in allen Filialen Firmenapparate für solche Anrufe freizuschalten. Das hat das Bundesarbeitsgericht in Erfurt entschieden. Auf das aktuelle Urteil weist nun der Bund-Verlag in Frankfurt hin.

In dem jetzt entschiedenen Fall hatte eine Drogeriemarktkette für Anrufe beim übergeordneten Gesamtbetriebsrat nur die Telefone in Verkaufsstellen freigeschaltet, die selbst einen eigenen

Betriebsrat hatten. Das sahen die Richter aber als unzulässig an: Der Gesamtbetriebsrat müsse sich nämlich zur Wahrnehmung seiner Aufgaben ein Bild über die derzeitige Situation in allen Filialen des Unternehmens machen können. Dazu muss er für die dort Beschäftigten problemlos erreichbar sein. Der Arbeitgeber könne nicht erwarten, dass Mitarbeiter für Telefonate mit den Vertretern der Arbeitnehmerseite im Unternehmen ihr Handy benutzen.

Bundesarbeitsgericht Erfurt, Az. 7 ABR 46/08