

Beruf & Karriere

Anzeigenannahme
Telefon: (089) 5306 - 666
Fax: (089) 5306 - 640
Internet: merkur.de

Ihr Print- und Online-Stellenmarkt
für München und Oberbayern
jobs.merkur.de



„Keine Ahnung.“

Zehn Dinge, die man nie zu seinem Chef sagen sollte

Fettnäpfchen lauern im Büro überall. Vor allem, wenn man mit dem Chef spricht. Insbesondere die folgenden zehn Aussagen sollten Arbeitnehmer in der Kommunikation mit ihrem Vorgesetzten tunlichst vermeiden – sonst kann das unangenehme Folgen haben:

■ „Sind Sie wirklich sicher, dass wir das so machen sollten?“

Die Anweisungen eines Chefs so direkt in Frage zu stellen – womöglich auch noch vor anderen Kollegen: Ein absolutes No-Go. Zudem klingt dieses Hinterfragen stark nach: „Ich halte das für eine sehr schlechte Idee.“ Eine adäquate Möglichkeit, die Idee des Chefs zu hinterfragen, könnte dagegen sein: „Was würden Sie davon halten, wenn wir es so und so versuchen...“

■ „Das funktioniert so nicht.“

Klar, manchmal können Vorschläge vom Chef für Mitarbeiter doch etwas schräg klingen. Das müssen sie dem Vorgesetzten aber nicht direkt mitteilen. Damit stellen sie seine Kompetenzen in Frage und bewirken bei ihm bestimmt keinen plötzlichen Sinneswandel. Lieber einen konkreten Vorschlag einbringen, wie es besser klappen könnte. Damit zeigen Arbeitnehmer, dass sie sich Gedanken zu dem Thema gemacht haben. Eigeninitiative ist hier das Zauberwort.

■ „Nein.“

Wer dem Chef ein einfaches „Nein“ als Antwort hinknallt, braucht sich nicht wundern, wenn ihm Arbeitsverweige-



Manche Dinge sollte man zum Chef einfach nicht sagen.

FOTO: PANTHERMEDIA.NET / OLLY18

runge vorgeworfen wird. Fundierte Argumente haben mehr Aussicht auf Erfolg. Sollte sich an der Anweisung dennoch nichts ändern, müssen Arbeitnehmer wohl in den sauren Apfel beißen.

■ „Keine Ahnung.“

Ganz schlecht. Ein Mitarbeiter, der keine Ahnung hat? Welcher Chef sieht so etwas schon gerne? Besser so formulieren: „Ich werde darüber Informationen einholen und Sie darüber zeitnah in Kenntnis setzen.“

■ „Das gehört nicht zu meinen Aufgaben.“

Wenn der Chef sagt: „Es ist Ihre Aufgabe“, dann ist es just in diesem Augenblick so. Er muss allerdings erklären, warum ein Mitarbeiter die Zusatzaufgabe übernehmen soll. Auch hier gilt wieder: Mit der richtigen Argumentation, warum man dies oder jenes nicht machen

kann, sieht die Sache schon wieder anders aus. Vielleicht findet sich ja sogar ein netter Kollege, der einem den Job abnimmt. Im Gegenzug kann man dem Kollegen anbieten, für ihn auch etwas zu übernehmen.

Woche für Woche:

Rund 300 Jobangebote in Ihrer Zeitung und fast 10 000 Angebote online unter jobs.merkur.de

■ „Ihr Vorgänger hat das immer ganz anders gemacht.“

Bei der Vorstellung, diesen Satz zum Chef zu sagen, könnte man direkt zusammenzucken. Zum einen klingt

es nach Vorwurf, à la: „Früher war alles besser.“ Zum anderen stellen Arbeitnehmer damit in Frage, dass der Chef seine Arbeit gut macht. Jegliche Hinweise auf den Vorgänger sollte man lieber gänzlich vermeiden. Egal, ob Chef oder Kollegen – die meisten wären wohl über einen derartigen Vergleich mit einem Vorgänger nicht begeistert.

■ „Das hätten Sie wohl anders machen müssen, damit es erfolgreich gelaufen wäre.“

Ja, das mag sein. Dafür ist es aber jetzt wohl zu spät. Die Gegenfrage – oder der Gedanke – könnte aufkommen: „Wieso haben Sie sich dann nicht früher eingeschaltet mit Ihren Bedenken?“ Und das zu recht. Im Nachhinein ist man oftmals schlauer – Arbeitnehmer wirken dadurch aber eher wie Schlaumeier als wie kompetente Mitarbeiter.

■ „Darüber habe ich noch nie nachgedacht.“

Und warum nicht? Ein Chef erwartet von Mitarbeitern, dass sie mitdenken, neue Ansätze verfolgen und sich weiterentwickeln. Noch nie über bestimmtes Thema nachgedacht zu haben – das kann natürlich passieren. Der Chef muss das aber nicht wissen. Hier heißt es: Improvisieren! Eine Antwort wie: „Ich habe mir darüber bereits Gedanken gemacht, wollte das aber noch weiter ausarbeiten“, klingt da schon besser. Eine Gegenfrage, was der Chef denn von dem angesprochenen Sachverhalt hält, kann auch passend sein. Auch ein Chef möchte ab und an nach seiner Meinung gefragt werden.

■ „Kollege XY hat das falsch gemacht.“

Kollegen beim Chef anzuschwärzen zeugt nicht gerade von Teamgeist. Besser sind Mitarbeiter beraten, die Dinge mit dem Kollegen selbst zu klären, so kann er auch von sich aus die Verantwortung für etwas übernehmen, was er verbockt hat.

■ „Wieso muss ich immer die ganze Arbeit machen?“

Das klingt eher nach Jammern. Und kein Chef ist scharf auf Mitarbeiter, die ihm die Ohren vollheulen. Im Beruf gibt es oft Phasen, in denen sehr viel zu tun ist. Anstatt zu jammern, sollten Mitarbeiter nach Unterstützung fragen. Denn über die viele Arbeit zu klagen, sagt dem Chef oft nur eines: „Er schafft das nicht.“ SCA/LK



Urteil: Erhalten Arbeitnehmer durch die Schuld des Arbeitgebers ihren Bonus nicht, können sie unter Umständen Schadenersatz verlangen. FOTO: DPA

ENTGANGENE BONUSZAHLUNG Mitarbeitern kann Schadenersatz zustehen

Arbeitnehmer können unter Umständen Schadenersatz verlangen, wenn sie durch die Schuld des Arbeitgebers ihren Bonus nicht bekommen. Darauf weist der Deutsche Anwaltverein hin. Er bezieht sich auf eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Az.: 8 Sa 201/15). Das gilt zum Beispiel, wenn der Arbeitnehmer einen Bonus erhalten soll, wenn er bestimmte Ziele erreicht – der Arbeitgeber aber kein Zielvereinbarungsgespräch führt.

In dem verhandelten Fall hatte ein Systemanalytiker geklagt. Der Mann arbeitete in einem Unternehmen, das Logistiksysteme vertreibt. Er erhielt ein monatliches Gehalt von 3500 Euro und nahm darüber hinaus an einem freiwilligen Bonusplan teil. Das Unternehmen zahlte ihm monatlich zusätzlich 567 Euro als Bonus. Für das Jahr 2013 existierte ein vorgegebener Bonusplan. Für das Jahr

2014 stellte der Arbeitgeber jedoch keinen solchen Bonusplan auf. Der Systemanalytiker kündigte unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist von sechs Monaten zum 30. Juni 2014. Wegen des fehlenden Bonusplans meinte der Arbeitgeber, ihm für 2014 keinen monatlichen Bonus zahlen zu müssen. Die bereits gezahlten Beträge zog er vom Juni-Gehalt ab. Statt der erwarteten 4000 Euro erhielt der Mitarbeiter nur rund 790 Euro.

Zu Unrecht, wie das Gericht entschied. Der Mann hat Anspruch auf die 4000 Euro. Es sei Sache des Arbeitgebers, Zielvorgaben zu machen oder Ziele zu vereinbaren. Der Bonusplan sei schließlich Bestandteil des Arbeitsvertrages gewesen. Komme der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nach, habe der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadenersatz – und zwar in der Höhe des üblichen Bonus. DPA

FIT IM BERUF

So schützen sich Arbeitnehmer vor Sonne

Wer im Freien arbeitet, darf die Gefahren durch die Sonne nicht unterschätzen und muss sich entsprechend schützen. Deshalb sollte man zum Beispiel auch bei Hitze nicht mit freiem Oberkörper arbeiten, empfiehlt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua). Außerdem verwendet man am

besten eine Sonnencreme mit mindestens Lichtschutzfaktor 30. Wenn möglich, arbeitet man am besten im Schatten und meidet die intensive Sonneneinstrahlung von 11 bis 15 Uhr. Um die Augen zu schützen, trägt man am besten eine Sonnenbrille mit CE-Kennzeichen und mindestens der Kategorie zwei. DPA

GERICHTSBESCHLUSS

Hautallergie durch Tonerstaub ist kein Dienstunfall

Eine Hautallergie durch Tonerstaub in der Büroluft und an den Akten ist nach einem Gerichtsbeschluss kein Dienstunfall. Geklagt hatte ein Finanzbeamter aus Lüdinghausen, wie das Oberverwaltungsgericht Münster mitteilt (Az.: 3 A 964/15).

Der Kläger hatte geltend gemacht, durch den Staub aus Laserdruckern, der sich in den Räumen der Finanzämter und den dort zu bearbeitenden Schriftstücken befindet, an einer sogenannten Kontaktdermatitis erkrankt zu sein.

Der Arbeitgeber hatte den Antrag auf Anerkennung als Dienstunfall abgelehnt. Der Beamte klagte, scheiterte je-

doch bereits vor dem Verwaltungsgericht Münster.

Die Berufung des Klägers ließen die Richter der nächsten Instanz nun erst gar nicht zu: Um die Allergie als Dienstunfall anzuerkennen, sei es erforderlich, dass der Beamte der Gefahr einer Erkrankung erheblich stärker ausgesetzt sei als die übrige Bevölkerung, entschied das Oberverwaltungsgericht.

Eine Tätigkeit im Innendienst eines Finanzamtes jedoch berge kein höheres Risiko, so die Richter. Andere Berufe, etwa das Friseurhandwerk, brächten eine wesentlich höhere Wahrscheinlichkeit solcher Hauterkrankungen mit sich. DPA

BERUFSBILDER

Chemie war in der Schule Anna-Carina Kluckows Lieblingsfach. Sie stand schon immer gern im Labor und experimentierte. Nun hat sie ihr Interesse zum Beruf gemacht: mit einer Ausbildung zur Chemikantin. Kluckow lernt beim Großkonzern Henkel in Düsseldorf. Chemikanten arbeiten meist bei Industrieunternehmen und stellen etwa Granulate, Lacke oder Waschmittel her und verarbeiten sie weiter. Sie steuern in der Produktion die Maschinen und überwachen den Herstellungsprozess und die Qualität der Produkte. „Für alle Parameter gibt es einen Toleranzbereich. Der Chemikant achtet darauf, dass der immer

eingehalten wird“, erklärt Margret Reymers vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

„Im Prinzip verbindet der Beruf klassisches Handwerk mit Chemie“, erklärt Kluckow. Gibt es eine Störung an einer Maschine in der Fabrik, ist sie sofort zur Stelle. Dann ist es ihre Aufgabe, die Mechanik schnell wieder in Stand zu setzen, damit die Produktion weitergehen kann und es nicht zu Rückstaus kommt. Dabei muss sie durchaus einmal selbst Hand anlegen und die Maschine reparieren.

Eine immer wichtiger werdende Rolle für den Beruf spielen moderne Computertechnik, erläutert Christopher Knieling vom Bundesarbeitsgeberverband Chemie (BAVC). Deswegen sollten Auszubildende eben nicht nur naturwissenschaftlich, sondern auch technisch interessiert sein.

Wichtig sind außerdem Teamfähigkeit und Sorgfalt. „Chemikanten haben eine große Verantwortung“, erklärt Margret Reymers vom BIBB. Oft komme es auf sehr kleine Mengen eines Stoffes an, von dem die ganze Konsistenz eines Produktes ab-

hängt. „Die Arbeitsmarktchancen für Chemikanten sind derzeit sehr positiv“, sagt Knieling. Über 90 Prozent aller Azubis würden nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung übernommen – häufig mit langfristigen Beschäftigungsperspektiven. Auch die Weiterbildungschancen seien attraktiv. Nach der Ausbildung können Jugendliche eine Weiterbildung zum Techniker oder Industriemeister machen.

Die Ausbildungsvergütung kann sich durchaus lassen. Im ersten Lehrjahr erhalten Jugendliche laut Bundesagentur für



Arbeit rund 870 Euro brutto.

Die Mehrheit beginnt die dreieinhalbjährige Ausbildung nach dem mittleren Schulabschluss, 29 Prozent der Bewerber haben die Hochschulreife. Die Inhal-

Zwischen Handwerk und IT: Chemikanten sind gefragte Experten in der Chemiebranche.



Allrounder in der Fabrik: Die Fachkräfte steuern zum Beispiel die Maschinen bei Waschmittel- und Lackherstellern. FOTOS: DPA

