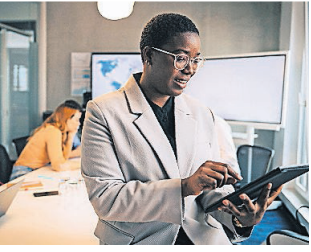


Nachrichten



IT-Sicherheit ist entscheidend, um Datendiebstahl und Cyberangriffe zu verhindern. Foto: dpa-tmn

Schulungen zur IT-Sicherheit

BERLIN (tmn). Datendiebstahl, Cyberangriffe: Um Übergriffe zu verhindern, sollten Beschäftigte ein paar Grundregeln zur IT-Sicherheit kennen. Doch längst nicht alle Mitarbeiter erhalten regelmäßig entsprechende Schulungen. Das zeigt eine Umfrage von Bitkom Research. Demnach gaben 15 Prozent der 1002 befragten Unternehmen an, dass sie überhaupt keine Schulungen zur IT-Sicherheit durchführen. Nur jede dritte Firma schult grundsätzlich alle Mitarbeiter, die Hälfte beschränkt sich auf bestimmte Positionen und Bereiche. Und die Unternehmen führen die Schulungen unterschiedlich häufig durch: 23 Prozent beim Eintritt der Beschäftigten in die Firma, 70 Prozent nur bei Bedarf. Jedes vierte schulende Unternehmen gab an, mindestens einmal pro Jahr eine Schulung zu organisieren.

Messe „Stuzubi“ mit Erlebniswelt

DÜSSELDORF (rps). Am heutigen Samstag, 16. September, findet von 10 bis 16 Uhr die Studien- und Ausbildungsmesse „Stuzubi“ in der Mitsubishi-Electric-Halle in Düsseldorf statt. Weil sie in diesem Jahr mit dem „Tag des Handwerks“ zusammenfällt, wird die Handwerkskammer Düsseldorf mit einer eigenen Erlebniswelt vertreten sein. Auf 300 Quadratmeter im Innen- und Außenbereich stellen Handwerker ihre Berufe vor. Insgesamt werden bei der Messe mehr als 100 Aussteller vertreten sein. Der Eintritt ist frei, Tickets gibt es auch online unter www.stuzubi.de.

RECHT

Kündigungsgrund im Kleinbetrieb

(tmn) Eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen hindert den Chef eines Kleinbetriebs nicht daran, die Stelle gleich wieder zu besetzen. Auf ein entsprechendes Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (Az. 3 Sa 285/22) weist die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins hin. In dem Fall ging die Arbeitnehmerin gegen ihre Kündigung vor, weil eben nicht – wie angegeben – betriebsbedingte Gründe vorgelegen hätten. In einem Kleinbetrieb mit bis zu zehn Beschäftigten müsse gar kein Kündigungsgrund genannt werden, so das Gericht. Und selbst wenn er genannt würde, sei der Arbeitgeber nicht an das Kündigungsschutzgesetz gebunden.

KONTAKT

TELEFON 0211/52 80 18 14
FAX 0211/52 80 18 20
MAIL wz@rheinland-presse.de

INTERVIEW Die Coachin für Potenzialentfaltung, Katrin Busch-Holfelder, erläutert, wie unsere Stärken und Ziele nicht auf der Strecke bleiben

Im Traumjob – dennoch unzufrieden

Von Stefan Reinelt

DÜSSELDORF/BONN. Immer mehr Menschen empfinden eine gewisse Grundunzufriedenheit. Die Auslöser können im Job liegen oder sich darauf auswirken. Im Gespräch erläutert Coachin und Autorin Katrin Busch-Holfelder, wie wir unser Potenzial wieder entfalten können – und vor allem Leichtigkeit zurückgewinnen.

Man ist in einem Job, den man eigentlich gerne macht, und trotzdem ist man unglücklich oder zumindest unzufrieden. Wie kann das sein?

Katrin Busch-Holfelder: Das kann viele Ursachen haben. Liegt die Unzufriedenheit an der beruflichen Situation, können etwa die eigenen Erwartungen oder Bedingungen, die nicht erfüllt werden, überdacht und angesprochen werden, um auf die Suche nach Lösungen zu gehen. Vielleicht können die eigenen Stärken nicht so auf die Straße gebracht werden und es fehlt die Selbstwirksamkeit – auch darüber lohnt es sich, in den Dialog zu treten. Dialog bietet die Möglichkeit für die Verbesserung oder Vertiefung der Beziehungen. Ein gutes Teamgefühl ist für viele Menschen wichtig, um sich im Job wohlfühlen zu können.

Ach ja, die eigene Messlatte für Zufriedenheit und Glück ist auch ein guter Indikator. Nimmt man die guten Momente wahr oder sieht man eher das Negative? Wie kann man den eigenen Blick auf das Gute schärfen und trotzdem das vermeintlich Negative als Lernchance nutzen? Dabei geht es nicht immer nur um das Nicht-Glücklichsein im Job. Manchmal liegen die Schrauben für das subjektive Wohlbefinden im Privatleben, in der eigenen Beziehungsstruktur oder in der Selbstfürsorge. Es lohnt sich also, aufzuspüren, woher die Unzufriedenheit kommt, die im Job sichtbar wird – und sich dann auf den eigenen Weg zu mehr Zufriedenheit aufzumachen.

Work-Life-Balance und Vier-Tage-Woche sind dann



Ständiger Krisenmodus und die Schnelllebigkeit können für eine generelle Unzufriedenheit sorgen, die dann auch auf den Joballtag ausstrahlt. Foto: Christin Klose/dpa-tmn

beliebte Schlagworte. Andererseits scheint der Arbeitsdruck in vielen Jobs, das Tempo im Alltag allgemein zuzunehmen.

Busch-Holfelder: Keine Zeit zu haben, ist die Aussage, die ich im Grunde in jedem Coaching höre. Keine Zeit für Work-Life-Balance, keine Zeit für Führung, keine Zeit für Beziehungspflege, keine Zeit für die Familie. Wer Zeit hat, scheint aus dem Raster zu fallen. Kein Wunder, dass die Vier-Tage-Woche Hoffnung verspricht, dass Workations im Mode kommen und Sabbaticals boomen. Fraglich ist nur, ob dann das Zeitgefühl ein anderes wird oder ob wir die freie Zeit sofort wieder mit anderen Dingen füllen – oder ob wir vier Tage lang so intensiv arbeiten, dass wir einen Tag Schlaf nachholen müssen.

Die Frage, ob und warum wir uns getrieben fühlen, wie wir für persönlichen Ausgleich sorgen und wie wir mit uns und unseren Gefühlen umgehen,

steht für mich an erster Stelle. Wenn wir gut für uns selbst sorgen, freundlich und liebevoll uns selbst annehmen, wirkt sich das auch auf unsere Beziehungen aus. Gute Beziehungen sind ein Grundbedürfnis aller Menschen, daher ist es wichtig, hier für Balance zu sorgen. Und zum Thema Stress rate ich meinen Coaching-Kunden, den Energieräubern bewusst Energie-spender entgegenzusetzen. Wir tragen eben selbst die Verantwortung, in dieser hektischen Zeit für inneren Ausgleich zu sorgen. Das macht sonst keiner für uns.

Seit Beginn der Corona-Pandemie hängen wir uns quasi von Krise zu Krise, es gibt immer wieder Neues, was für Unsicherheit sorgt. Wie soll man da überhaupt den Schwung raus aus dem Stimmungstief bekommen?

Busch-Holfelder: Von Krise zu Krise zu hangeln, oder mit der sogenannten VUCA-Welt zurechtzukommen. Das V

steht für Volatilität, also für die Dynamik und Geschwindigkeit von Veränderungen. Das U für die Unsicherheit, die uns in allen Lebensbereichen umgibt, das C für Complexity, die Komplexität unserer Welt, und das A für die Ambiguität, die Mehrdeutigkeit. Das heißt, eine Frage kann vier Antworten



Katrin Busch-Holfelder ist Coachin und Vortragsrednerin zum Thema Potenzialentfaltung. Ihr Buch „Für Coaching habe ich keine Zeit! - 50 Quick-Wins für mehr Leichtigkeit und Energie im Leben“ ist im Campus Verlag erschienen. Foto: Bernadett Yehdou

ten erhalten und alle sind richtig.

Sich in der VUCA-Welt zurechtzufinden, ist wirklich eine Kompetenz. Die schlechte Nachricht: Dass die Welt sich so schnell dreht und Wandel an allen Ecken und Enden stattfindet, wird sich weder in der Arbeitswelt noch in anderen Bereichen ändern. Damit müssen wir lernen, zurechtzukommen. Die gute Nachricht: Wir sind bis ins hohe Alter lernfähig und können dieses Potenzial ausschöpfen. Und sei es, dass wir uns darin üben, zu akzeptieren, dass wir in einer VUCA-Welt leben.

Wir können uns in Akzeptanz üben, wir können uns einbringen und an Themen arbeiten, bei denen wir einen Beitrag zur Verbesserung leisten. Sei es, indem wir in einer Umweltorganisation aktiv sind oder uns engagieren und spenden für gesellschaftlich relevante Initiativen. Wir können Menschen dabei begleiten, mit Herausforderungen des Lebens leichter zurechtzukommen – im Familienkreis, auf der Arbeit oder in der Nachbarschaft. Aktiv sein hilft, dem Stimmungstief etwas entgegenzusetzen. Auch wenn der eigene Beitrag noch so klein ist: Es fühlt sich besser an, sich den Widrigkeiten des Lebens zu stellen, als passiv in einer Art Opferhaltung zu verharrern. Ich empfehle allen den Austausch in der Gemeinschaft und aktiv zu werden – egal in welcher Schrittgröße.

Soziale Medien und damit Nachrichten rund um die Uhr sorgen für eine Reizüberflutung, die eigentlich auch nicht guttun kann.

Busch-Holfelder: Die Informationsflut ist immens und überfordert die meisten von uns ganz schön. Die Algorithmen wollen ja, dass wir möglichst rund um die Uhr im Medium der Wahl scrollen und kommentieren. Suchtgefahr ist in diesem Segment kein Fremdwort mehr. Die eigene Wahlfreiheit zu behalten, wann schalte ich an und ab, ist eine Kompetenz, die viele von uns wieder erlernen müssen. Ein paar Stunden jeden Tag ohne Handy, nachrichtenfrei

während Meetings, ungeteilte Aufmerksamkeit in Gesprächen – klingt schwierig, ist es auch. Ich rate dazu, Handy-Pausen aktiv zu planen. Man wird merken, wie schwierig es ist, den Sog nur für ein paar Stunden zu durchbrechen. Und doch ist genau das notwendig.

Ihr neues Buch trägt den Titel „Für Coaching habe ich keine Zeit!“. Den Titel kann man verschieden verstehen.

Busch-Holfelder: Der Titel könnte auch lauten: Tu es oder lass es – denn das ist mein Credo. Wenn ich Leichtigkeit und Energie suche, sollte ich es angehen. Was tue ich denn dafür, wo kann ich kleine Schritte unternehmen, um das zu finden, wonach ich suche. Und klar, dafür muss ich mich mit diesen Themen beschäftigen – mit mir, mit meinen Bedürfnissen, mit meinen Beziehungen privat und auf der Arbeit. Und mit viel mehr natürlich. Daher sind es insgesamt 50 Themen, die im Buch ihren Platz gefunden haben. 50 Quick-Wins als Impulse und Anregungen, wie ich die Dinge angehen kann, ohne einen Coach, ohne zeitaufwendige und vielleicht gar nicht so vielversprechende Online-Kurse zu buchen.

Die Idee ist, es anzugehen. Sich hinzusetzen, abends ein Kapitel zu schmökern, ins Nachdenken zu kommen, Fragen zu beantworten und zu realisieren: Es gibt so viele Möglichkeiten, wie ich mein Leben bereichern kann. Doch tun muss ich es schon selbst. Ohne Selbstverantwortung geht es nicht. Es macht keiner für mich, mein Leben zu sortieren, mich selbst kennenzulernen und die Türen zu mehr Wohlbefinden, Leichtigkeit und Gelassenheit zu öffnen.

Eins noch: Wenn ich die Themen nicht angehe, ist das auch okay. Dann entscheide ich mich eben dagegen. Dann brauche ich nicht die Gedankenspirale, „Was wäre, hätte, könnte...“ in Gang setzen, sondern für mich klarstellen: Ich habe mich dagegen entschieden, für den Moment, ich stehe dazu und ärgere mich jetzt nicht auch noch über mich.

Eine Kündigungsschutzklage endet oft mit einem Vergleich. Was man dazu wissen sollte

Gütliche Einigung ohne Gerichtstermin

KAMEN (bü). Oft münden Klagen vor dem Arbeitsgericht in einem Vergleich. Dazu treffen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei einem sogenannten Güteterrmin. Die Parteien sollen sich dann ohne gerichtliche Entscheidung einigen.

Viele halten es für selbstverständlich, dass das Arbeitsverhältnis bei einer Kündigungsschutzklage durch den Vergleich beendet wird. Es ist aber auch möglich, eine Vertragsänderung zu vereinbaren, so dass der Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden kann. Das wäre zum Beispiel denkbar bei einem Wechsel des Arbeitsorts oder bei veränderten Arbeitsbedingungen. Was gilt es also aus Arbeitnehmersicht zu beachten?

Abfindungen

Abfindungen sind meist Verhandlungssache. Einen festen Anspruch darauf gibt es nur selten – etwa dann, wenn ein Sozialplan besteht. Das gilt auch für die Höhe der Auszahlung, die je nach den Erfolgsaussichten der Klage schwankt. Die Regel „ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr“ wird zwar häufig angewendet, sie ist aber nicht bindend. Zudem sind Abfindungen nicht steuerfrei.



Bevor ein Gericht entscheidet, können sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei einem Güteterrmin selbst einigen. Foto: Monique wüstenhagen/dpa-tmn

Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen müssen im Auge behalten werden. Gerade bei älteren Beschäftigten ist die Kündigungsfrist interessant. Eine Verlängerung der Frist kann dem Arbeitnehmer unter Umständen beim Übergang in die Rente oder mit Blick auf das Arbeitslosengeld helfen.

Der Rechtsschutz des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) rät, dass sich Arbeitnehmer grund-

sätzlich nicht darauf einlassen sollten, die Kündigungsfrist zu verkürzen. Denn dadurch kann es zu Kürzungen beim Arbeitslosengeld kommen.

Sinnvoll kann eine Verkürzung der Frist hingegen sein, wenn ein neuer Arbeitsvertrag bereits unterschrieben wurde.

Zeugnis

Jeder hat Anspruch auf eine wohlwollende Beurteilung. Es

kann sich lohnen, das Zeugnis in den Vergleich aufzunehmen. Zum einen hindert es den Arbeitgeber, die Zeugniserteilung zu „vergessen“, zum anderen schafft der Vergleich einen guten Rahmen, um zu einer gemeinsamen Überzeugung zu kommen, welche Beurteilung angemessen ist. Das ist in aller Regel hilfreich bei der Suche nach einem neuen Job.

Altersvorsorge

Auch die betriebliche und die gesetzliche Altersvorsorge dürfen nicht vergessen werden. Es können Nachteile drohen, wenn der Weg aus dem Job nicht direkt in die Rente führt. Unter Umständen lässt sich das verhindern. Bei der betrieblichen Altersvorsorge sollte die Unverfallbarkeit im Auge behalten werden. Das gilt auch für eventuelle Altersstufen bei einer privaten Rentenversicherung. Derartige Fragen sind individuell zu klären.

Rechtsbeistand

Wer nicht gewerkschaftlich organisiert ist und somit von der Seite aus keinen Rechtsrat einholen kann, der sollte einen Fachanwalt für Arbeitsrecht konsultieren, wenn ein solches Thema ansteht.

Kleine Gesten für einen trauernden Kollegen

BRREMEN (tmn). Verliert jemand im Kollegenkreis einen nahestehenden Menschen, stellt sich für die übrigen Teammitglieder die Frage: Wie verhalten wir uns nun richtig – und wie können wir am besten unterstützen?

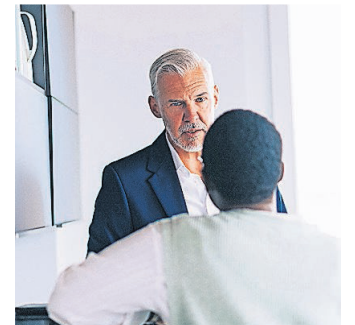
Eine allgemeingültige Antwort darauf gibt es nicht. Wichtig ist, sich an den Wünschen der Betroffenen zu orientieren. Und das Teammitglied zu fragen, ob es über den Verlust sprechen möchte oder lieber nicht. Dazu rät die Trauerberaterin Tanja Brinkmann im Online-Magazin „BAM“ der Arbeiterkammer Bremen: „Bestenfalls klärt das die Führungskraft vorher“, sagt sie. Schließlich trauert nicht jeder Mensch gleich oder hat die gleichen Bedürfnisse nach einem schweren Verlust, schon gar nicht am Arbeitsplatz. „Manche möchten über ihren Verlust reden, andere wollen einfach nur Arbeit und Normalität“, so Brinkmann, die das Netzwerk Trauer am Arbeitsplatz gegründet hat.

Unsicherheiten ansprechen

Unterstützen können je nachdem dann auch kleine Gesten, etwa ein Blumenstrauß vor dem Spind des Betroffenen oder ein Willkommensplakat bei der

Rückkehr an den Arbeitsplatz. Besonders hilfreich sei für Trauernde zudem die Rücksichtnahme im Team, so Brinkmann: „Zu sehen, dass da jemand gerade einen wichtigen Menschen in seinem Leben verloren hat und deswegen nicht hundertprozentig leistungsfähig ist.“

Eines sollten besonders Vorgesetzte in jedem Fall vermeiden: Sich aus reiner Unsicherheit zurücknehmen. Besser: Die eigene Unsicherheit mit der Situation transparent machen. Sagen könne man der Trauerberaterin zufolge etwa: „Ich weiß leider überhaupt nicht, was ich gerade sagen soll. Aber wenn Du irgendetwas brauchst, sag' es mir total gern.“



Trauert ein Kollege, sind vor allem Führungskräfte gefragt. Sie sollten sich nicht aus Unsicherheit heraus zurücknehmen. Foto: dpa-tmn