

Was macht das Unternehmen eigentlich genau, bei dem ich von jetzt an arbeite? Wie viele Urlaubstage habe ich, was sind ganz präzise meine Aufgaben? An einem neuen Arbeitsplatz fallen solche Fragen natürlich negativ auf – sie müssen schließlich vor der Entscheidung für eine neue Stelle geklärt sein. Wer inhaltliche Dinge allerdings nach der Einstellung noch genauer abklären möchte, der kommt damit bei Personalabteilungen und Chefs gut an.

„Falsche Fragen am ersten Arbeitstag gibt es natürlich“, sagt Sven R. Becker. Der Vorstand der IMC AG, einem Anbieter für digitale Bildung mit Hauptsitz in Saarbrücken, war schon oft dabei, wenn neue Mitarbeiter ausgesucht und eingestellt wurden. Wer Dinge fragt, die man mit drei Klicks über das Internet herausfinden kann, die auf der Unternehmenswebsite ohnehin stehen oder die sehr offensichtlich sind, bekommt bei ihm eine schlechte Bewertung. Aber er sagt auch: „Im Grunde muss man als Unternehmen darüber nachdenken, warum überhaupt am ersten Tag noch so viele Fragen offen sind.“ Er findet, dass es zur Willkommenskultur gehören sollte, offen für Rückfragen zu sein, so dass am ersten Tag alles geklärt ist. „Wir lösen das mit einem freiwilligen Online-Training, bevor das eigentliche Angestelltenverhältnis beginnt“, sagt der 38-Jährige. Dort gibt es Informationen zum neuen Arbeitgeber allgemein, zur Struktur und den Hierarchien sowie zur Abteilung, in der der oder die Neue anfängt. So ist schnell geklärt, was von ihm erwartet wird und welches Wissen er in den nächsten Wochen aufbauen muss. „Das kann ganz locker gestaltet sein, mit Spielen und Quizen, ganz ohne Druck“, sagt Becker.

Etwas nicht zu verstehen oder nicht zu wissen kann frustrierend sein. Auch wenn sich Neulinge eine Stelle ganz anders vorgestellt haben, als sie wirklich ist, wirkt das demotivierend. „Am Anfang müssen Unternehmen dem Mitarbeiter signalisieren, dass er die richtige



Gute Fragen, schlechte Fragen

Wer nicht fragt, bleibt dumm? Stimmt, aber wer eine neue Stelle antritt, kann auch kräftig danebenliegen.

Von Leila Haidar

Entscheidung getroffen hat. Denn viele Fachkräfte haben laut Studien schon am ersten Arbeitstag innerlich gekündigt“, sagt der Personalexperte Jörg Knoblauch. Eine Gallup-Studie aus dem Jahr 2018 gibt ihm recht: Drei Viertel aller Arbeitnehmer machen nur noch Dienst nach Vorschrift, heißt es darin, 14 Prozent haben innerlich gekündigt. Der Berater glaubt, dass die Entscheidung, auf

der neuen Stelle nicht glücklich zu werden, häufig am ersten Tag fällt.

Der Autor von mehr als 30 Büchern rund um Mitarbeiterführung und Mitarbeiterbindung entwickelt mit seinen Firmenkunden Strategien, um für Angestellte attraktiv zu sein und gute Mitarbeiter zu halten. Allerdings erkenne man die A-Mitarbeiter, also die Leistungsstarken und Lernwilligen, gerade daran, dass sie

viele Fragen stellen. „Da sind dann inhaltliche Informationen gewünscht, wie man eine Aufgabe genau erledigt und wie man es besser machen kann“, sagt Knoblauch. Dagegen sind der Wunsch nach einem frühen Feierabend („Kann ich heute früher gehen?“) oder Fragen nach der Kantine und den Urlaubstagen für ihn eher Zeichen für unmotivierte, schwächere Mitarbeiter.

Auch Jutta Gentsch, Akademische Beraterin bei der Arbeitsagentur in Stuttgart, glaubt, dass Neulinge am ersten Arbeitstag mit den falschen Wissenslücken ins Fettnäpfchen treten können. Vor allem taktlose und übergriffige Fragen sollten sich Mitarbeiter am ersten Tag verkneifen. „Ich denke da an die NS-Vergangenheit eines Unternehmens oder diverse Managerskandale in der jüngeren und älteren Firmengeschichte“, sagt Gentsch. Viele Kollegen reagierten auf solche Themen sensibel und wollten darüber nicht gleich am Anfang sprechen. Es sei ohnehin wichtig, so die Karriereberaterin, dass man nicht direkt mit der Tür ins Haus fällt. „Am Anfang ist Sensibilität wichtig“, sagt sie. „Die ersten hundert Tage sollte man besonders höflich sein. Denn wer erfolgreich kommuniziert, hat Gelegenheit, einen guten ersten Eindruck zu formen.“

Die Neuen fangen gefühlt erst einmal ganz unten in der Hierarchie an, unabhängig von der Karrierestufe, und entsprechend zurückhaltend sollten sie sich auch benehmen. Insbesondere persönliche Wertungen, Jammern oder Beklagen diskreditieren jeden Berufsanfänger. Dagegen zeigen Nachfragen auf professioneller Ebene Interesse und Aufmerksamkeit. Wie viel man sich herausnehmen kann, hänge auch davon ab, ob es sich um einen Mangelberuf handelt. „Einem IT-Experten im ländlichen Raum lässt der Vorgesetzte so manches durchgehen. Denn er ist auf die Fachkraft angewiesen, und es würde schwierig sein, sie zu ersetzen“, sagt Jutta Gentsch. Außerdem stünden Mitarbeiter auf höheren Karrierestufen stärker unter Beobachtung als jene auf unteren Ebenen.

Ein absolutes No-Go sind für die Beraterin Versuche, die Manipulierbarkeit des neuen Umfelds herauszufinden. Fragen wie: „Wie tickt der Chef so?“ oder „Muss ich zur Pause ausstempeln, oder lassen wir die Zeit weiterlaufen?“ sowie „Fällt es auf, wenn ich das iPad mit nach Hause nehme?“ sollten sich Neulinge lieber verkneifen.

MEIN URTEIL

Gibt es im Homeoffice eine Arbeitszeitgrenze?

Mobiles Arbeiten – im Café, Homeoffice oder unterwegs – soll Arbeitnehmern mehr Freiheit bieten. Sie sind nicht mehr an einen Arbeitsplatz und starre Zeiten gebunden. Sorgt im klassischen Arbeitsverhältnis das Gesetz für Erholungsphasen, müssen mobile Mitarbeiter Grenzen selbst setzen. Oder darf der Betriebsrat intervenieren? Viele verbinden mit mobilem Arbeiten Freiheit und Familienzeit, aber es kann auch zu Stress, Ermüdung und Gesundheitsschäden führen. Um das zu vermeiden, gibt das Arbeitszeitgesetz Ruhezeiten, eine werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden und eine Höchstarbeitszeit von zehn Stunden vor. Aber kann bei mobilen Arbeitsplätzen die Arbeitszeit eingegrenzt und kontrolliert werden? Auch dort können Betriebsräte (und einsichtige Arbeitgeber) dafür sorgen, dass Überlastung und Burnout nicht zum Begleiter kurzfristiger Selbstausbeutung werden. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht beim Arbeitszeitraum. Da das Arbeiten außerhalb von Betriebsgebäuden die betriebliche Ordnung betrifft, kann er verlangen, dass die berufliche Nutzung von Smartphones, Computern und Co. nach bestimmten Uhrzeiten blockiert wird. Der Arbeitgeber muss darüber verhandeln, will er nicht, dass eine Einigungsstelle Reglement setzt. Benötigt er Arbeitsleistungen außerhalb der betrieblichen Zeiten, kann er einen Antrag beim Betriebsrat stellen. Der wird zustimmen, wenn er gut begründet ist.

Norbert Pflüger ist Inhaber und Geschäftsführer der Kanzlei Pflüger Rechtsanwälte in Frankfurt.

Mein Bild auf Seite 1

Die erste Seite. Jeden Tag eine Überraschung.

Wählen Sie Ihre Lieblingsbilder — Seit 2007 erscheint die Frankfurter Allgemeine Zeitung täglich mit einem Bild auf der Titelseite. Sein häufig über das streng Nachrichtliche hinausgehender Charakter in Verbindung mit zuweilen ironisch-zugespierten Texten hat es mittlerweile zum Wahrzeichen des Blattes gemacht. Die Leser fragen sich jeden Morgen: Was wird die F.A.Z. wohl heute auf dem Titel haben? Nach der stürmischen Beteiligung an den Titelbildwahlen in den vergangenen Jahren stellen wir Ihnen wieder 56 Motive zur Auswahl. Wir sind gespannt, welches Titelbild diesmal Ihr Favorit ist.

Das können Sie gewinnen

1. Preis: TECHNIVISTA 49 SL, ein Ultra-HD-Smart-TV im eleganten Slim-Design. Kombiniert mit einer integrierten Soundbar, die mit vier hochwertigen Breitbandlautsprechern bestückt ist. Für den perfekten Klang.
2. Preis: SONATA 1, die Kombination aus Ultra-HD-Receiver und Soundbar. Für besten Ton zum besten Bild. Mit Fernsehen via Satellit, Kabel und DVB-T2 HD. Wie auch DAB+ und Internetradio. Entwickelt und produziert in Deutschland.
3. Preis: DIGITRADIO 3, ein DAB+ Digitalradio der Spitzenklasse „Made in Germany“. Spielt außerdem Lieblings-CDs und Musik via Bluetooth. Mit sattem Stereosound aus Lautsprechern des deutschen Soundspezialisten ELAC.



Mit freundlicher Unterstützung von TechniSat

Stellenangebote

STADT REGENSBURG

Die Stadt Regensburg sucht eine

Amtsleitung (m/w/d)
für das Amt für Gebäudeservice

Sie verfügen über ein erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium (Diplom [Univ./Master] der Fachrichtung Architektur und/oder über die laufbahnrrechtliche Befähigung für die vierte Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, Fachbereich Architektur, oder sind Tarifbeschäftigte/ Tarifbeschäftigter (d) mit einem (Fach-)Hochschulabschluss und mehrjähriger Tätigkeit in EG 13 und besitzen umfangreiche Kenntnisse im Bereich des Gebäudemanagements.

Die unbefristete Vollzeitstelle (Stellen-Nr. 60-03:349) ist nach Besoldungsgruppe A 16 BayBesG bewertet bzw. entspricht den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 15 TVöD.

Für weitere Informationen steht Ihnen die Planungs- und Baureferentin der Stadt Regensburg, Frau Christine Schimpfermann (Tel. 0941 507-1006), gerne zur Verfügung.

Bitte bewerben Sie sich bis zum 17.01.2020 über unser Stellenportal www.regensburg.de/stellenangebote.

Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter <https://www.regensburg.de/datenschutz>.

Weitere Informationen zu dieser Stellenausschreibung finden Sie im Internet auf www.regensburg.de/stellenangebote. E-Mail: bewerbung@regensburg.de

Rüsselsheim am Main sucht Verstärkung!

Werden Sie Teil unseres Teams in einer tollen Stadt, die viel zu bieten hat. Rüsselsheim hat zurzeit rund 65.000 Einwohnerinnen und Einwohner und wächst stetig. Mitten im Rhein-Main-Gebiet sind wir bestens mit der Bahn und dem Auto zu erreichen. Neben attraktiven und vielfältigen Kultur- und Freizeitangeboten können wir auch beim Thema Kinderbetreuung und Schulen punkten. Bewerben Sie sich jetzt für das Tiefbauteam als:

Sachbearbeiter/in (m/w/d)
Mobilitäts-/Verkehrsmanagement
in der Abteilung Nahmobilität
(Kennz. 1764), (E.-Gr. 12 TVöD, wö. AZ 39 Std.)

Dipl.-Ing. bzw. Master of Engineering, Fachrichtung Bauingenieurwesen (m/w/d)
(Kennz. 1765), (E.-Gr. 11 TVöD, wö. AZ 39 Std.)

Ausführliche Informationen zu diesen Stellenangeboten finden Sie auf unserer Internetseite www.ruesselsheim.de unter der Rubrik „Stellenangebote“.

Wir fördern die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vollzeitstellen können grundsätzlich auch in Teilzeit besetzt werden.

Die Stadt Rüsselsheim am Main ist der „Charta der Vielfalt“ beigetreten und fördert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren vielfältigen Fähigkeiten und Talenten wertschätzend und vorurteilsfrei. Alle Bewerbungen - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, kultureller und sozialer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität - werden begrüßt. Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund sind erwünscht. Wir berücksichtigen Schwerbehinderte entsprechend den Vorgaben des SGB IX und der betrieblichen Integrationsvereinbarung.

Ihre aussagekräftige Bewerbung richten Sie unter Angabe der **Kennziffer bis spätestens 27.12.2019** an den Magistrat der Stadt Rüsselsheim am Main, Fachbereich Personal, Mainzer Straße 11 in 65428 Rüsselsheim am Main oder per E-Mail in einer PDF-Datei mit maximal 10 MB an bewerbungen@ruesselsheim.de.

STADT FRANKFURT AM MAIN

Ordnungsamt

Für das Ordnungsamt suchen wir zum 1. Mai 2020 eine_n

Leiter_in (w/m/d) (Ltd. Magistratsdirektor_in)
Vollzeit, Teilzeit
BesGr. B 3 BesO / EGr. SV TVöD

Die Tätigkeit beinhaltet die Leitung des Ordnungsamtes mit ca. 700 Mitarbeitenden sowie die Steuerung und Koordinierung der Aufgaben des Amtes und Wahrnehmung der umfangreichen Führungsverantwortung in personeller, organisatorischer und finanzieller Hinsicht.

Die vollständige Stellenausschreibung finden Sie unter: www.StadtFrankfurtJobs.de

Bewerbungsfrist: 13.12.2019

F.A.Z. Der Tag: Die wichtigsten Nachrichten der letzten 24 Stunden in einer App. Jetzt kostenlos laden!

Frankfurter Allgemeine MEDIA SOLUTIONS