

Auf Kurs

Der Unternehmernewsletter Ihrer Volksbank Raiffeisenbank

Auf Kurs | August 2013

03 Über Ländergrenzen hinweg 03 Gefragte Energieberatung 03 Fristlose Kündigung
04 Ausbildung trotz Kind 04 Zurück in den Job 05 SEPA: Firmen sollten sich jetzt vorbereiten
05 Mitarbeitermotivation: Hilfe vom Chef 06 Mutterschutz: Der Arbeitgeber ist in der Pflicht

Jeder kann verhandeln lernen

Taktik, Körpersprache und Wortwahl: Wer die Spielregeln kennt, ist in der besseren Position.

Alles ist Verhandlungssache: Diese geflügelten Worte treffen im Geschäftsleben zwar nicht auf alles zu, aber doch auf vieles. Da ist der Mitarbeiter, der mehr Gehalt möchte, oder ein Geschäftspartner, mit dem Preise für Leistungen festzulegen sind. Vieles geschieht in Verhandlungen – und diese sind ein Wechselspiel der Argumente. Aber auch Taktik, Körpersprache und Wortwahl können mitunter über den erfolgreichen Vertragsabschluss entscheiden.

Führungskräften ergeht es dabei wie vielen anderen Menschen auch: Manche lieben das Verhandeln, für andere ist es eine zwar notwendige, aber letztlich doch eher ungeliebte Pflicht. Dabei lässt sich ein erfolgreiches Vorgehen trainieren. Wer einige Grundprinzipien verinnerlicht, ist in guter Position, um am Ende zufrieden aus dem Gespräch zu gehen. ▼



Foto: istockphoto

Gute Vorbereitung ist genauso wichtig wie der richtige Einstieg in eine Verhandlung.

>> Jeder kann verhandeln lernen



Das Ziel: Nach der Verhandlung sollten beide Parteien ein gutes Gefühl haben.

Erfolgreiches Verhandeln, fünf wichtige Punkte auf einen Blick:

- 1 Gut vorbereitet in das Gespräch gehen. Was sind meine Ziele? Wozu bin ich nicht bereit?
- 2 Wortwahl anfangs im Konjunktiv, um Spielraum zu zeigen.
- 3 Bereithalten einer Verhandlungsmasse, um Alternativen anbieten zu können.
- 4 Minimal- und Maximalziel sowie rote Linie nicht aus dem Blick verlieren.
- 5 Wenn notwendig unterbrechen, um die eigene Position zu überdenken.

Der Grundstein zur erfolgreichen Verhandlung wird schon vor deren Beginn gelegt. „Die richtige Vorbereitung gehört einfach dazu. Viele Menschen überlegen sich zuvor nicht genau, was sie wollen“, sagt Petra Schächtele-Philipp, die mit ihrem Unternehmen „Mindspots“ Kommunikationstrainings und -beratung anbietet. Richtige Vorbereitung bedeute auch, sich von Anfang an darüber im Klaren zu sein, welche Minimalziele und Maximalziele eine Verhandlung erbringen soll, und zu wissen, wo die rote Linie zum Ausstieg liegt. „Das heißt aber nicht, dass jemand mit einer unverrückbaren Position ins Gespräch gehen sollte“, so Schächtele-Philipp.

Bei der tatsächlichen Verhandlung sollte im Konjunktiv begonnen werden. „Ich könnte mir vorstellen ...“, „denkbar ist ...“ sind Formulierungen, die Spielraum zulassen. Das Ringen um Ergebnisse liege in der Natur des Menschen, erklärt Schächtele-Philipp. Wichtig ist zu erkennen, was die Argumente des Gegenübers sind und wo der Verhandlungspartner Emotion anspricht. Ein Beispiel: Möchte ein Mitarbeiter mehr Geld, weil er gerade ein Haus baut, ist das kein überzeugendes Argument für die Firma. Anders sieht es aus, wenn er den Wunsch nach einem besseren Einkommen damit begründet, dass er gerade einen zusätzlichen Aufgabenbereich übernommen hat. Nun muss der Chef aber nicht zwangsläufig mit

einer Gehaltserhöhung reagieren. Die Kommunikationstrainerin rät dazu, eine Verhandlungsmasse bereitzuhalten. Mehr Geld ist nur eine Möglichkeit. Alternativen sind denkbar, die dem Betrieb vielleicht besser ins Konzept passen. Zusätzliche Schulungen, Tankgutscheine, der Abschluss von Versicherungen oder vergünstigte Einkäufe über die Firma, vieles ist möglich. Letztendlich gilt eines: „Es ist das Ziel, dass beide rausgehen und ein gutes Gefühl haben.“

Gleiches gilt für Verhandlungen mit Geschäftspartnern. Jenseits des Preises gibt es auch hier oft Alternativen: Skonto, Mengenrabatte, zusätzliche Liefer- oder Zahlungsfristen sowie Serviceleistungen.

Und wenn das Gespräch eine unvorhersehbare Wendung nimmt, kann es durchaus ratsam sein, das Gespräch zu unterbrechen und zu vertagen, um die eigene Position zu überdenken. Und wie sieht es mit der Körpersprache aus? „Im Prinzip drückt der Körper immer das aus, was ich empfinde“, weiß Schächtele-Philipp. In Kursen lässt sich allerdings auch hier einiges trainieren. ■

Erfolgreiches Verhandeln ist erlernbar. Viele Institutionen und Verbände, aber auch private Unternehmen bieten Kurse an. Tipps, Tricks, Hintergründe gibt Trainerin Petra Schächtele-Philipp zudem in mehreren Podcasts im Internet: www.dasabenteuerleben.de > Kanäle > Verhandeln

Linktipp

Über Ländergrenzen hinweg

Foto: gettyimages/Hemera Technologies



Ausländische Fachkräfte können den Personalstamm verstärken.

Der Fachkräftemangel in Deutschland internationalisiert den Arbeitsmarkt zunehmend. Wie aber kommen inländische Firmen und arbeitssuchende Fachkräfte aus dem Ausland sowie ausbildungsinteressierte Jugendliche aus der EU zusammen? Hilfestellung gibt seit Kurzem das Internetportal „Career in Germany“ (zu Deutsch: Karriere in Deutschland) der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA). Dort sind unter anderem Informationen zum Thema sowie Praxisbeispiele zu finden. ■

Internetportal: www.career-in-germany.net

Förderprogramm

Gefragte Energieberatung

Der Wille zum Energiesparen ist groß. Das zeigt eine Zwischenbilanz des Projekts „Impulsgespräche Energieeffizienz“ des Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft (RWK). Es ermöglicht Firmen eine kostenfreie Beratung zur Energieeffizienz. Bislang haben 3.600 Betriebe das Angebot genutzt, jeder zweite hat danach Maßnahmen angestoßen. Das Projekt läuft noch bis Jahresende. ■

Mehr im Internet: www.rkw-energieeffizienz.de

Foto: fotolia/babinnu



Arbeitsrecht

Fristlose Kündigung

Weniger bekannt, faktisch aber möglich: Auch Arbeitnehmer können fristlos kündigen. Damit die Kündigung rechtens ist, muss der Mitarbeiter allerdings zuvor dem Arbeitgeber eine Abmahnung zukommen lassen. Darauf hat das Arbeitsgericht Berlin in einem Urteil (28 Ca 16836/12 vom 4. Januar 2013) hingewiesen. Das Bürgerliche Gesetzbuch sieht vor, dass einer fristlosen Vertragskündigung die Forderung auf Abhilfe oder eben eine Abmahnung vorausgeht. Im konkreten Fall hatte der Mitarbeiter als Grund der Kündigung Überstunden geltend gemacht, die das gesetzliche Maß überschritten haben. Fristlos kann grundsätzlich gekündigt werden, wenn beiden Seiten eine Zusammenarbeit bis zum Ende der regulären Kündigungszeit nicht zumutbar ist. Das trifft neben dem verhandelten Beispiel etwa dann zu, wenn Mobbing der Kündigungsgrund ist. ■

Foto: fotolia/Creatix



Vor einer fristlosen Kündigung muss auch ein Arbeitnehmer abmahnen.

Nachwuchssuche

Ausbildung trotz Kind

Jugendliche mit Kind oder pflegebedürftigen Angehörigen stehen schon bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz vor einer großen Herausforderung: der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine Teilzeitberufsausbildung kann ihnen daher eine Perspektive auf eine qualifizierte Berufsausbildung bieten – und Unternehmen mit Auszubildenden versorgen. Der zusätzliche Vorteil für Firmen: Diese Nachwuchskräfte sind in der Regel hoch motiviert und verfügen über eine große soziale Kompetenz. Doch was müssen Firmen und Teilzeitazubis dabei beachten? Informationen rund um das Thema und Beispiele aus der Praxis liefert die neue Publikation „Ausbildung in Teilzeit – ein Gewinn für alle“ des Bundesbildungsministeriums. ■

Informationen rund um das Thema und Beispiele aus der Praxis liefert die neue Publikation „Ausbildung in Teilzeit – ein Gewinn für alle“ des Bundesbildungsministeriums. ■

Mehr im Internet:
www.jobstarter.de
 > Themen > Ausbildung in Teilzeit
 > Publikationen



Nachwuchskräfte durch eine Teilzeitausbildung gewinnen.

Foto: Shutterstock/c12

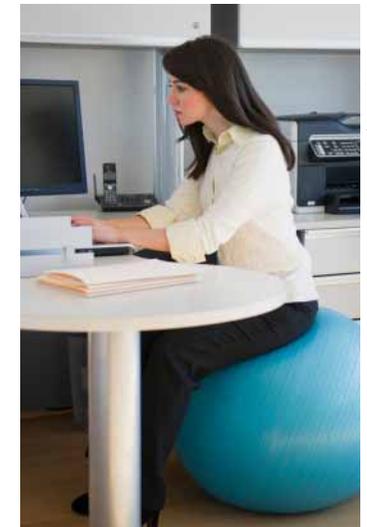
Gesundheit

Zurück in den Job

Erst heftige Rückenschmerzen, darauf die Diagnose Bandscheibenvorfall: Immer wieder fallen Mitarbeiter danach aus. Therapie, Reha, vieles ist zu absolvieren, bevor sie an den Arbeitsplatz zurückkehren. Und dann: Einfach weitermachen wie zuvor? Oft geht das nicht. Es gilt Vorsorge zu tragen, dass der Beschäftigte möglichst rückschonend arbeiten kann. Und da ist der Arbeitgeber mit in der Verantwortung: Der Arbeitsplatz muss so ausgestattet sein, dass er den besonderen Anforderungen des Rückkehrers entspricht. Bei Bürotätigkeiten kann das beispielsweise bedeuten, dass er einen besonders ergonomischen oder orthopädischen Schreibtischstuhl bekommt und/oder einen höhenverstellbaren Schreibtisch, so dass er im Sitzen und gegebenenfalls im Stehen arbeiten kann. Wobei dann zudem eine Stehhilfe notwendig werden könnte.

In anderen Fällen, etwa bei körperlichen Tätigkeiten, kann es erforderlich sein, den Arbeitsprozess umzugestalten oder sogar – falls möglich – eine andere Tätigkeit für den Arbeitnehmer im Unternehmen zu finden. Gut ist, wenn Betroffene um die Möglichkeit solcher Wiedereingliederungsmaßnahmen wissen und schon vor der geplanten Rückkehr Kontakt mit dem Betriebsarzt aufnehmen. Dann können vom Mediziner klare Vorgaben kommen, was benötigt wird. ■

Arbeitgebern gibt die Deutsche Rentenversicherung Informationen und Hilfestellung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement unter: www.deutsche-rentenversicherung.de
 > Suche: „betriebliches Eingliederungsmanagement“



Ein Gymnastikball verhilft zu einer gesunden Sitzposition.

Foto: gettyimages/Terra Images

1. Februar 2014: SEPA-Umstellung

Firmen sollten sich jetzt vorbereiten

Foto: forfolia/sunt



Lastschriftverfahren und Überweisungen werden europaweit vereinheitlicht.

Die Umstellung läuft, Schritt für Schritt bereiten sich Unternehmen auf den einheitlichen Euro-Zahlungsverkehrsraum, kurz SEPA (Single Euro Payments Area), vor. IBAN und BIC sind inzwischen gängige Stichworte. Die IBAN ersetzt die heutige Kontonummer und Bankleitzahl (im Inland). Ziel von SEPA ist, nach der einheitlichen Währung eine Vereinheitlichung bei Überweisungen und Lastschriften in der EU zu schaffen.

Insbesondere für Firmen ist der Umstellungstermin 1. Februar 2014 verbindlich. Das heißt: Sie müssen bis zu diesem Zeitpunkt ihren Zahlungsverkehr entsprechend umstellen. Außerdem müssen Betriebe, wenn sie am Lastschriftverfahren teilnehmen, eine Gläubiger-Identifikationsnummer bei der Deutschen

Bundesbank beantragen. Allerdings seien die Anfragen dort bislang nur sehr zögerlich, heißt es aus dem Bundeswirtschaftsministerium. Vor allem viele kleine und mittlere Betriebe hätten noch keine Anträge gestellt. Laut Wirtschaftsministerium sollte die Umstellung jedoch möglichst bis Ende Oktober 2013 abgeschlossen sein, da es sonst zu einer Kollision mit den Jahresabschlüssen kommen könne.

Die Volksbanken und Raiffeisenbanken vor Ort unterstützen ihre Kunden gerne bei der Umstellung auf die neuen Standards. ■

Mehr im Internet: www.sepadeutschland.de

Mitarbeitermotivation

Hilfe vom Chef

Chefs sind wichtige Motivatoren. Das belegt das Institut für deutsche Wirtschaft in Köln (IW) mit einer Studie: Gelegentliche Unterstützung der Mitarbeiter steigere den Anteil zufriedener Beschäftigter auf über 93 Prozent. Im EU-Vergleich gibt es in Deutschland allerdings hierbei noch Nachholbedarf: Motivierende Unterstützung vom Chef erfahren hierzulande nur 69 Prozent der Befragten gegenüber 81 Prozent im EU-Durchschnitt. Doch viele Betriebe seien mit Kursen für Führungskräfte dabei, Terrain gutzumachen. Nichtsdestotrotz geben Firmen hierzulande schon jetzt ein gutes Bild bei der Arbeitnehmerzufriedenheit ab: Neun von zehn Mitarbeitern sind mit ihrem Job vollauf zufrieden. ■

Mehr zum Thema
Motivation: www.mittelstanddirekt.de
 > **Strategie** > **Top-themen** > **Die besten Motivationsstrategien für Chefs**



Foto: istockphoto

Chefs sollten Mitarbeiter durch gelegentliche Unterstützung motivieren.

Mutterschutz

Der Arbeitgeber ist in der Pflicht

Ist eine Mitarbeiterin schwanger, verändert sich in ihrem Leben einiges. Aber auch in der Firma bleibt nicht alles wie gehabt, die werdende Mutter und das ungeborene Kind genießen besonderen Schutz. Der Arbeitgeber ist daher an unterschiedlichsten Stellen gefordert. Was aber gehört zu seinen Pflichten? Vorgaben macht das Mutterschutzgesetz, nachfolgend einige markante Punkte:

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Gewerbeaufsichtsamt unverzüglich über die Schwangerschaft mit Namen und Beschäftigungsdaten der Schwangeren zu benachrichtigen.
- Dritten gegenüber darf der Arbeitgeber die Schwangerschaft nicht unbefugt bekannt geben.
- Grundsätzlich genießen Frauen besonderen Kündigungsschutz während und bis vier Monate nach einer Schwangerschaft.
- Der Arbeitsplatz und die -bedingungen müssen den Bedürfnissen der werdenden Mutter entsprechen. So darf sie etwa nicht ununterbrochen stehen.

- Schwere körperliche Arbeit ist nicht zulässig. Gleiches gilt für Tätigkeiten, bei denen die Frauen schädlichen Einwirkungen aus der Umwelt ausgesetzt sind, zum Beispiel durch gesundheitsgefährdende Stoffe, aber auch durch Kälte oder Lärm.
- Akkordarbeit, bei der schnelleres Arbeiten mehr Lohn bringt, und Fließbandarbeit mit festgeschriebenem Arbeitstempo sind tabu.
- Einschränkungen gibt es bei den Arbeitszeiten: Beispielsweise Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen sind nicht erlaubt.
- Sechs Wochen vor der Entbindung gilt ein Beschäftigungsverbot. Aus eigener Entscheidung können Schwangere allerdings auch dann noch arbeiten.

Neben diesen Schutzmaßnahmen sollte sich der Arbeitgeber rechtzeitig überlegen, wie er die Zeit ohne die Mitarbeiterin überbrücken will: Können die Kollegen die Aufgaben übernehmen? Andernfalls kann eine Vertretung eingestellt werden. ■



Für werdende Mütter gilt am Arbeitsplatz ein besonderer Schutz.

Weitere Informationen rund um das Mutterschutzgesetz:

www.stmas.bayern.de > **Arbeitschutz > Frauen- und Mutterschutz**

Tipps, wie Unternehmen Mütter nach der Auszeit dabei unterstützen können, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, gibt es hier:

www.erfolgsmoment-familie.de

IMPRESSUM:

Herausgeber: Deutscher Genossenschafts-Verlag eG (DG VERLAG), Leipziger Straße 35, 65191 Wiesbaden, Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), Schellingstraße 4, 10785 Berlin
Partner: DZ BANK AG, VR-LEASING AG

Objektleitung: Nicole Ewen (DG VERLAG), newen@dgverlag.de, Tim Zuchiatti (BVR), t.zuchiatti@bvr.de
V.i.S.d.P.: Peter Erlebach, DG VERLAG, Leipziger Straße 35, 65191 Wiesbaden
Chefredaktion: Dr. Claudia Klemm, Profilwerkstatt GmbH
Art-Direktion und Layout: Profilwerkstatt GmbH