

Nur mal kurz geklickt

Sie chatten auf Skype, posten auf Facebook und surfen auf Xing. Mitarbeiter, die soziale Netzwerke ausgiebig nutzen, können für Arbeitgeber zum Problem werden, wenn sie ihren Schreibtisch zur digitalen Spielwiese verwandeln. Soziale Medien und häufige E-Mails senken die Produktivität der Büroarbeiter, hat eine Studie des Marktforschungsunternehmens Usamp jüngst ergeben. Danach arbeiten 45 Prozent der Arbeitnehmer höchstens 15 Minuten am Stück, ohne unterbrochen zu werden. Doch anstatt das Gespräch zu suchen, wissen sich Unternehmensleiter oft nicht anders zu helfen, als die Internetzugänge des gesamten Personals einzuschränken. Vor allem in Deutschland gleicht die Online-Nutzung am Arbeitsplatz immer noch dem heimlichen Naschen an einer verbotenen Frucht: Viele Firmen sperren hochfrequentierte Seiten wie Youtube, Facebook und Einkaufsportale wie Ebay und Amazon, damit sich die Mitarbeiter wieder auf das fokussieren können, wofür sie bezahlt werden: aufs Arbeiten.

Doch trägt diese restriktive Anti-Internet-Politik überhaupt zu erhöhter Produktivität und Leistungsbereitschaft bei? Eine kürzlich veröffentlichte Studie der Universität Kopenhagen behauptet das Gegenteil: Darin heißt es, dass es geradezu kontraproduktiv sei, Mitarbeitern das Surfen im Netz zu verbieten. Die Psychologen erklären ihre Untersuchungsergebnisse mit einer einfachen Argumentation: Das Abstrafen von Mitarbeitern, die viel Zeit im Internet verbringen, zerstört die Arbeitsmoral und führe zu demotivierendem Frust. Anstatt sich produktiv an seine Herausforderungen zu machen, ist der digital kastrierte Angestellte enttäuscht über das Misstrauen, das ihm vom Unternehmen entgegengebracht wird, und über die ihm entzogene Freude, die er sich zwischen den Aufgaben gönnt – wie etwa durch den Klick auf sein Facebook-Profil oder ein amüsantes Video bei Youtube. Die Studie legt

Soziale Netzwerke am Arbeitsplatz lenken Mitarbeiter von ihren Aufgaben ab, so lautet der gängige Vorwurf. Forscher halten dagegen: Wenn Unternehmen einen toleranten Umgang mit sozialen Netzwerken pflegen, können sie am Ende sogar profitieren.

Von Tomasz Kurianowicz

Nicht zu genau hinschauen: Wer sich während der Arbeit zu intensiv mit Facebook beschäftigt, kann Ärger bekommen. Foto: dpa

dar, dass die Energie, die der Mensch zur Kontrolle seiner digitalen Bedürfnisse aufbringen müsse, anschließend bei der Problembewältigung fehle. Ein eingeschränkter Internetzugang wirke also wie ein vorgeschriebener Diätplan – so, als ob man eine Keksdose und eine Schüssel mit Radieschen vorgelegt bekommt und vom Chef den Satz



hört, dass nur das Verspeisen der Radieschen gestattet sei.

Dabei ist an kurzer digitaler Zerstreuung nichts auszusetzen: In Maßen konsumiert, könne das Internet sogar leistungssteigernde Wirkung entfalten. Das haben die Kopenhagener Psychologen innerhalb eines Experiments herausgefunden, in dem ausgewählte Männer und Frauen in zwei Gruppen einen Arbeitsalltag simulierten – die eine Gruppe bekam ein lustiges Youtube-Video zu sehen, bei der anderen erschien auf dem Monitor die Meldung, dass das Anschauen von Youtube-Videos verboten sei. Währenddessen hörte die eine Gruppe die andere lachen. Als dann beide Gruppen vor die gleiche Aufgabe gestellt wurden, waren jene, die sich das Video ansehen durften, entspannter, effektiver und ergebnisorientierter als jene, denen der Klick auf das Video untersagt war. Es fand also der gegenteilige Effekt statt, den man gemeinhin annimmt: Nicht die Youtube-Nutzer fühlten sich beim Lösen der Aufgabe abgelenkt und zerstreut, sondern gerade diejenigen, die über einen eingeschränkten Internetzugang verfügten. Der Psychologe Roy Baumeister erklärt diese auffällige Reaktion damit, dass strikte Verbote negative Gefühle wie Hemmungen und Enttäuschungen freisetzen würden. Wer etwas unbedingt will und es nicht bekommt, arbeitet mit halber Kraft, weil er mit Frustration beschäftigt ist.

Deshalb fordern die dänischen Psychologen dazu auf, Angestellten einen ausgewogenen Umgang mit dem Internet zu ermöglichen, anstatt sie zu zwingen, sich in engen Toiletten mit Smartphones zu verstecken und in einer Atmosphäre des Schreckens ihren Bedürfnissen nach digitaler Stimulation nachzugehen. Ein freies Internetzeitfenster wäre eine Lösung oder die stille Akzeptanz eines tolerierbaren Surfverhaltens.

Diese Erkenntnis setzt sich langsam auch in Deutschland durch – gerade in jenen Firmen, die in der Vergangenheit für eine strikte Internetpolitik bekannt waren. Die Allianz-Versicherungsgruppe ist so ein Unternehmen, das vormals gesperrte Seiten wieder frei schaltet, weil immer mehr Bereiche im Arbeitsalltag auf Neue Medien angewiesen sind. „Ich glaube, dass es keinen Sinn macht, bestimmte Seiten wie Youtube und Xing zu sperren, weil wir ja als Unternehmen diese Seiten selbst produk-

tiv nutzen, um neue Kunden und Personal zu akquirieren“, sagt Vera Werner, Sprecherin für Personalthemen bei der Allianz. Das heiße zwar nicht, dass das Internet privat genutzt werden könne. Doch seien soziale Netzwerke ein so wichtiger Bestandteil des beruflichen Alltags geworden, dass es absurd wäre, das Potential dieser Seiten – wenn es denn den Interessen des Unternehmens diene – nicht zu nutzen.

Das sieht auch Markus Walter so, Social Media Communicator bei der Allianz. Für ihn ist das Ablenkungspotential des Internets keine neue Thematik, sondern eher eine grundsätzliche Frage der persönlichen Arbeitsmoral: „Mitarbeiter, die während der Arbeitszeit Zerstreuungen gesucht haben – sei es nun der Blick in eine Zeitung oder

„Am Ende des Tages kommt es darauf an, dass jeder die mit seinem Vorgesetzten vereinbarte Leistung erbringt.“

Markus Walter, Allianz

der aus dem Fenster –, gab es schon immer. Auch vor der Erfindung des Internets. Der Knackpunkt ist vielmehr: Am Ende des Tages kommt es darauf an, dass jeder die mit seinem Vorgesetzten vereinbarte Leistung erbringt. Wenn die sozialen Medien oder auch die Lektüre der Tagespresse ihn dabei unterstützen – umso besser. Wenn nicht, kann der Chef berechtigterweise sagen: „Bitte erst nach Feierabend!“

Das Fazit der dänischen Psychologen lautet: Wer ab und zu sein Facebook-Profil nutzt, tankt seine Ressourcen auf und steigert seine Motivation. Das ist dann nichts anderes als die analoge Zigaretten- oder Kaffeepause, die noch im 19. Jahrhundert als irrsinnige Forderung galt und heute zu den Selbstverständlichkeiten des Arbeitsalltags gehört. Wer würde heute schließlich noch auf den Gedanken kommen, einem Mitarbeiter den lebensrettenden Gang zur Kaffeemaschine zu verbieten?

Wann Twittern zur Kündigung führt

Seitdem vor über zehn Jahren das erste kollektive Bürocomputerspiel, die Moorhuhnjagd, Furore machte, stellt sich die Frage nach rechtlichen Konsequenzen, wenn der Computer anstatt zum Arbeiten zum Zeitvertreib benutzt wird. Damals war das Verständnis für die um die Arbeitszeit betrogenen Arbeitgeber groß: fristlose Kündigung ohne Abmahnung, Lohnrückzahlung und sogar strafrechtliche Folgen wegen Betrugs wurden von den Rechtsberatern schnell erwogen. Die heimliche Moorhuhnjagd stellte einen unerhörten Vertrauensmissbrauch dar. Mittlerweile hat sich die Arbeitswelt daran gewöhnt, dass im Büro online gespielt, eingekauft und geschattet wird. Das führt dazu, dass sich der Arbeitnehmer auf ein gewisses Maß an Vertrauens-

schutz berufen kann. Denn es entsteht eine betriebliche Übung, wenn der Arbeitgeber über einen längeren Zeitraum die private Nutzung des Internets duldet. Arbeitsrechtler raten den Chefs daher, die private Nutzung ausdrücklich zu verbieten oder klare Regeln dazu aufzustellen. Werden diese gebrochen, droht die Kündigung. Will der Arbeitgeber den Internetgebrauch kontrollieren, muss er die Privatsphäre der Mitarbeiter beachten, die durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Fernmeldegeheimnis geschützt ist. Wenn ein Arbeitnehmer unfällig über den Chef twittert, liegt in der Verletzung von Rücksichtnahmepflichten ein Kündigungsgrund – allein das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung kann ihm dann noch helfen. caf.

MEIN URTEIL



Ich wechsele den Arbeitgeber – was geschieht mit meinem Urlaubsanspruch?

Grundsätzlich gilt, dass der Urlaubsanspruch bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis quotenmäßig – das heißt mit 1/12 für jeden abgelaufenen Kalendermonat – berechnet wird. Soweit bei dieser Quotelung Dezimalzahlen entstehen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind sie auf volle Urlaubstage aufzurunden. Wenig bekannt ist jedoch, dass das Prinzip der Quotelung nicht mehr gilt, wenn das Arbeitsverhältnis erst in der zweiten Jahreshälfte beendet wird. Ist der 30. Juni überschritten, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den gesamten Jahresurlaub – unabhängig davon, wer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verantwortlich ist und aus welchem Grund es endet. Ein Arbeitnehmer, dem im Arbeitsvertrag 30 Urlaubstage zugesagt wurden und dessen Arbeitsverhältnis Ende Juli endet, hat demnach Anspruch auf den gesamten vereinbarten Jahresurlaub. Wird dieser bis zum Austritt nicht genommen, muss der Arbeitgeber die verbleibenden Tage in Geld abgeben.

Diese Regel ist zwingend: Sollte der Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag oder in einem Aufhebungsvertrag auf sie verzichtet haben, ist die Klausel unwirksam. Das gilt jedenfalls für den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen. Wenn der vereinbarte Mehrurlaub – wie in der Praxis üblich – allerdings als Gesamtkontingent im Vertrag steht, unterliegen auch die über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Urlaubstage diesen Regeln. Lediglich in Tarifverträgen kann bestimmt werden, dass auch bei einem Ausscheiden im zweiten Kalenderhalbjahr eine Quotelung des Urlaubsanspruchs zu erfolgen hat.

Diese auf den ersten Blick arbeitsnehmerfreundliche Situation hat allerdings einen Haken. Wer sein Arbeitsverhältnis bei einem neuen Arbeitgeber fortsetzt, kann den Jahresurlaub nicht zweimal verlangen. Der neue Arbeitgeber hat daher das Recht, die Urlaubsgewährung zu verweigern, wenn der betroffene Arbeitnehmer schon von einem früheren Arbeitgeber den Jahresurlaub erhalten hat. Wer beispielsweise sein Arbeitsverhältnis im Juli beendet und infolgedessen den gesamten Jahresurlaub erhält, kann für die Zeit von August bis Dezember von einem neuen Arbeitgeber keinen Urlaub mehr verlangen. Der neue Arbeitgeber kann sich deswegen auch eine Bescheinigung vorlegen lassen, aus der hervorgeht, wie viel Urlaub in dem früheren Arbeitsverhältnis schon genommen oder vergütet wurde. In der Praxis geschieht dies vergleichsweise selten. Ungefragt müssen Arbeitnehmer die Urlaubsgewährung jedenfalls nicht offenbaren. Daher können weder der alte noch der neue Arbeitgeber etwa zu viel gewährten Urlaub zurückverlangen, sofern der Urlaub am Ende versehentlich doppelt gewährt wird.

Marcel Grobys ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in München.

Bei Kündigung gilt Alter vor Unterhalt

Unternehmen müssen ältere Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen stärker vor Arbeitslosigkeit schützen als Mitarbeiter mit Kindern. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln mit Hinweis auf die schlechteren Chancen am Arbeitsmarkt klargestellt. Bei betriebsbedingten Kündigungen muss der Arbeitgeber ermitteln, für welchen Mitarbeiter eine Kündigung sozial vertretbar ist. Die Kriterien dafür – die Betriebszugehörigkeit, das Alter, Unterhaltspflichten oder Schwerbehinderungen – legt das Gesetz ohne ein Rangverhältnis fest. Mit dem Urteil wiesen die Kölner Arbeitsrichter die Kündigungsschutzklage eines 35 Jahre alten Vaters von zwei Kindern ab – zugunsten seines 53 Jahre alten Kollegen. Eine Unterhaltspflicht fielen nicht so stark ins Gewicht wie die schlechten Jobaussichten des älteren Kollegen, betonte die Richter (Az.: 4 Sa 1122/10). caf.

Der große Gehaltsreport

Was Manager wirklich verdienen, wer vom Aufschwung profitiert – 170 000 Beschäftigte legen ihre Bezüge offen.



Jetzt im Handel.

Wirtschaft aus erster Hand – täglich aktuell auf manager-magazin.de und mobil.manager-magazin.de