

**Fehlende Anerkennung  
als Fachkraft**

## Der Führungstipp

**Eine Führungskraft ist überzeugter IT-Fachmann und stellt immer wieder fest, dass solche Experten mit ihren Leistungen geringer geschätzt werden als Lini-Manager. Er möchte wissen, wie man erreichen kann, dass Fachkarrieren mehr Ansehen bekommen.**

Diplompsychologin Christa Beyrer, Beraterin, Coach und Trainerin für Personal und Persönlichkeitsentwicklung ([www.christa-beyrer.de](http://www.christa-beyrer.de)), antwortet: „Ohne vorschnell zu kategorisieren, lässt sich häufig beobachten, dass Menschen, die Fachkarrieren einschlagen, ein Talent für analytisches Denken und präzises, detailorientiertes Arbeiten besitzen. Sie sind meist eher sach- als beziehungsorientiert.“

Daher fällt es diesen Experten manchmal schwer – oder sie denken einfach gar nicht daran –, über ihre Erfolge zu berichten, ihre Stärken für andere transparent zu machen. Dazu kommt, dass sie mitunter sehr hohe Ansprüche (an sich und an andere) haben und dadurch den Wert ihrer Arbeit nicht ausreichend würdigen. Sie stellen ihr Licht unter den Scheffel.

Grundsätzlich hängt es vom Unternehmen ab, wie Fachexperten im Vergleich zu Managern gesehen werden. Die Unternehmenskultur wird aber immer von den Menschen geprägt – durch ihre Einstellungen und ihr Verhalten. Hier können Sie ansetzen, wenn Sie etwas verändern wollen. Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, bei sich selbst zu beginnen: damit, welches Bild sie von sich und ihrer Arbeit haben und wie sie dieses Bild nach außen tragen. Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, mehr von ihren Erfolgen zu sprechen, informieren Sie in einem Newsletter über Projekterfolge, stellen Sie Mitarbeiter mit ihrem fachlichen und persönlichen Profil vor, fördern Sie Ihre Mitarbeiter in puncto Präsentation, Selbstvorstellung und Auftreten.“ (hk)

**Christa Beyrer, Coach:** Wer nach oben will, sollte sich allmählich von der Detailbesessenheit in Fachfragen verabschieden.



# EU kippt deutsche Kündigungsfristen

*Nach dem Urteil des europäischen Gerichtshofs können vor allem jüngere Mitarbeiter auf einen besseren Kündigungsschutz und eine höhere Abfindung hoffen.*

Von Renate Oettinger\*

**W**enn es die Kündigungsfrist zu berechnen galt, brauchten Arbeitgeber bisher die Beschäftigungszeiten des Mitarbeiters, die vor Vollendung des 25. Lebensjahrs lagen, nicht zu berücksichtigen. Diese deutsche Regelung hat der Europäische Gerichtshof als unzulässige Altersdiskriminierung in einem am 19. Januar 2010 veröffentlichten Urteil verworfen. Sie verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78.

## Altersdiskriminierung ist verboten

Vorangegangen war ein Fall einer gekündigten Arbeitnehmerin, die seit ihrem 18. Lebensjahr bei demselben Unternehmen beschäftigt war. Im Alter von 28 Jahren wurde sie unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat entlassen. Der Arbeitgeber berechnete die Kündigungsfrist dabei unter Zugrundelegung einer Beschäftigungsdauer von drei Jahren, obwohl die Mitarbeiterin seit zehn Jahren bei ihm arbeitete.

Die Entlassene klagte gegen die Kündigung und machte geltend, dass diese Regelung eine unionsrechtlich verbotene Diskriminierung wegen des Alters darstelle. Die Kündigungsfrist hätte vier Monate betragen müssen, was einer Betriebs-



zugehörigkeit von zehn Jahren entsprechen.

Der Düsseldorfer Fachanwalt für Arbeitsrecht, Karsten Haase, zeigt schon einige Auswirkungen der Entscheidung des EuGH auf das deutsche Arbeitsrecht auf: Für viele – insbesondere jüngere – Arbeitnehmer verlängern sich die Kündigungsfristen. Arbeitgeber stehen somit zugleich auch in der Verantwortung, im Rahmen von längeren Kündigungsfristen auch länger Gehalt zu zahlen. Gegebenenfalls sehen sich Arbeitgeber hier in der Pflicht, im Eigeninteresse Rücklagen zu bilden.

## Tarifverträge müssen geändert werden

Die längere Kündigungsfrist bedeutet zugleich für den Arbeitnehmer auch einen höheren sozialen Besitzstand, der sich in Form einer höheren Abfindung bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen „auszahlen“

kann. Denn die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist eines der entscheidenden Kriterien für die Berechnung einer Abfindung. Zugleich ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit nach Paragraph 1 Absatz 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) aber auch eines der entscheidenden Kriterien der Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen. So sind es in der Regel jüngere Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer kürzeren Betriebszugehörigkeit eher das Unternehmen verlassen müssen als ältere.

Auch dürften nun Tarifverträge durchforstet werden, da dort oft auf die gesetzlichen Kündigungsfristen Bezug genommen wird. Gleiches gilt für Sozialpläne sowohl hinsichtlich der Länge der Kündigungsfristen als auch in puncto Berechnung einer Abfindung. (am)

\*Dr. Renate Oettinger ist freie Journalistin in München.