



# editorial

## Liebe Leserinnen und Leser,

Hand aufs Herz: Wann haben Sie sich das letzte Mal an Ihrem Arbeitsplatz geärgert? Letzte Woche? Gestern? Oder gerade vorhin? Haben Sie Ihren Gefühlen dabei freien Lauf gelassen? Oder haben Sie drei Mal geschluckt und sich Ihren Arger nicht anmerken lassen?

In dieser Ausgabe des Magazins *personal manager* sprechen wir ein Thema an, das in vielen Betrieben einem Tabu gleicht: Emotionen am Arbeitsplatz.

Im Berufsalltag sind Gefühle oft nicht erwünscht. Emotionen zu zeigen, setzen vor allem Führungskräfte oft gleich mit Schwäche – also mit Machtverlust. Viele Beschäftigte schalten deshalb an der Firmenpforte ihre Gefühle aus und geben sie ab wie einen Rucksack an der Garderobe. Alles falsch, sagt unser Interviewpartner Wilfried Panse, der Begründer der Emotionsökonomie. „Erfolg hat, wer Gefühle zeigt.“ Sie als Personalisten müssten deshalb auch die emotionale Quelle Ihrer Mitarbeiter anzapfen. Dann, so das Credo von Professor Panse, werden diese bestmögliche Leistungen bringen. Das Interview lesen Sie ab Seite 22.

Unterdrücken Mitarbeiter ihre Gefühle hingegen permanent, kommt es unweigerlich zu Konflikten. Diese Situation kennen Sie als Personalisten nur allzu gut aus Ihrer täglichen Arbeit. Konflikte sind per se aber nichts Negatives, schreiben unsere Autorinnen Simone Gruber und Karin Schwarz. Ob sie schädlich oder gewinnbringend sind, hänge ausschließlich vom Konfliktmanagement ab (Seite 18).

Misslingt das Konfliktmanagement, bleiben ungelöste Probleme – und diese sind mit Stress bei den Mitarbeitern gleichzusetzen. Stress, der nicht regelmäßig abgebaut werden kann, macht krank. Experten sprechen dann von Burn-out. Nicht zuletzt an Ihnen, den Personalisten, liegt es, Mitarbeiter aufmerksam zu beobachten, den ersten Schritt zu gehen und die Betroffenen darauf anzu-

sprechen. Was Sie in Sachen Burn-out noch tun können, lesen Sie ab Seite 30. Eine gewinnbringende Lektüre und eine gute Zeit wünscht

Ihr  
  
 Wilfried Dorsch

## DREI FRAGEN AN ...



### Volker Frey,

Generalsekretär, Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

**Herr Frey, das novellierte Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet private Arbeitgeber, in Stellenausschreibungen das Brutto-Mindestgehalt anzugeben. Halten sich die Unternehmen daran?**

Das bisherige Bild ist uneinheitlich, aber tendenziell enttäuschend. Das Gleichbehandlungsgesetz verlangt die Angabe des kollektivvertraglichen Entgelts, also eine konkrete Summe. Einige Unternehmen geben noch gar keine Informationen zum Gehalt, andere verweisen pauschal auf „kollektivvertragliches Gehalt“ oder auf

„marktübliches Gehalt“. Nur wenige nennen eine konkrete Summe.

**Welche Strafen erwarten die Arbeitgeber, die der Verpflichtung nicht nachkommen?**

Bis Ende 2011 gibt es keine Sanktionen. Deshalb lässt sich gut erkennen, wem die Gleichstellung von Frauen und Männern ein Anliegen ist – und wer erst im Jahr 2012 die Angaben macht, um eine Verwaltungsstrafe zu vermeiden.

**Reichen die geforderten Angaben aus?**

Um feststellen zu können, ob das angebotene Gehalt wirklich rechtlich korrekt ist, braucht es neben der konkreten Summe noch die Angabe von Kollektivvertrag und Einstufung. Diese Angaben sind aber nicht verpflichtend. Dieses kollektivvertragliche Entgelt darf aber sowieso nicht unterschritten werden. Besonders bei Stellen, wo die tatsächlich üblichen Gehälter weit über den kollektivvertraglich vorgeschriebenen liegen, hilft diese Bestimmung nicht weiter, um den tatsächlich erzielbaren Rahmen zu ermitteln. Die Bestimmung ist zahnlos – Verbesserungen sind nur bei freiwilligem Engagement zu erwarten.