



KNIGGE

Ich höre vermehrt, dass die Regel nicht mehr zutrifft, wonach der Salat vor dem Hauptgang keineswegs mit dem Messer kleingeteilt werden darf.

C. G. aus E.

Es ist erlaubt, den Salat mit Hilfe des Messers zu zerkleinern und in mundgerechte Stücke zu schneiden.

Früher war beim Silberbesteck eine Klinge aus nicht rostfreiem Stahl, und die wäre bei der Berührung mit Essig gerostet. Deshalb bereitete die höfliche Gastgeberin den Salat in mundgerechten Stücken vor.

Heute finden sie teilweise halbe Köpfe von Eisbergsalaten auf dem Teller. Dies genau aus dem Grund, weil wir das Messer zur Hilfe nehmen dürfen.

Noch immer sieht es elegant aus, wenn Sie zuerst mit Brot und Gabel versuchen, die Blätter zu kleinen Päcklein auf die Gabel zu stechen, bevor Sie mit dem Messer ans Werk gehen. Frage: wie hoch ist die Spritzgefahr mit und ohne Messer? Je nachdem lassen sich so Flecken auf der Kleidung vermeiden, auch bei Ihrem Nachbarn.

Corinne Staub, Imageberaterin

Fragen zu Stil und Benehmen in der Arbeitswelt? Schreiben Sie uns: knigge@ringier.ch

KURIOSUM

Nichtraucher erhalten fristlose Kündigung

Ein Firmenchef aus Büsum in Norddeutschland hat drei Nichtraucher gekündigt, weil sie Unruhe im Unternehmen gestiftet hätten. «Raucher sind bei uns nun mal die besseren Angestellten», sagte der Chef des nicht genannten Unternehmens gegenüber der Hamburger Morgenpost und ergänzte: «Die nicht rauchenden Mitarbeiter waren tatsächlich der Meinung, sie hätten Anspruch auf rauchfreie Zonen.» Das habe er mit einer fristlosen Kündigung beantwortet. «Wir telefonieren viel, und das geht nun mal entspannter mit einer Zigarette», sagte der Chef weiter. Mit der Arbeit der gekündigten Nichtraucher sei er an sich zufrieden gewesen.

KARRIERE

Wie sich Mitarbeiter an ihrem Chef rächen

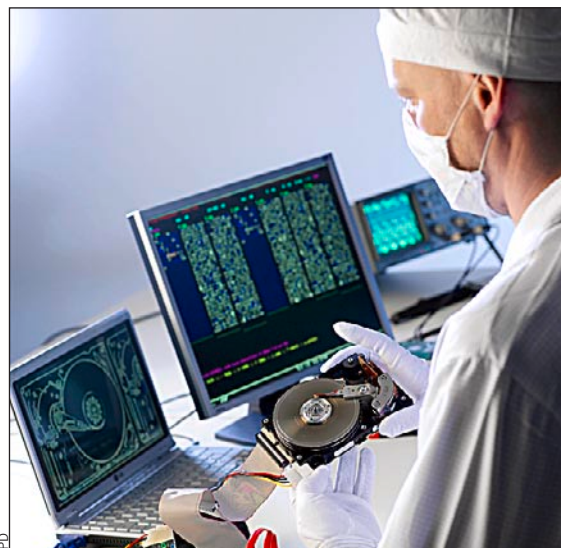
Arbeit Ärger mit dem Vorgesetzten? Immer mehr Angestellte lassen Ungerechtigkeiten nicht mehr auf sich sitzen – und schwören Rache.

Mitarbeiter lassen sich nicht mehr alles gefallen. Ein Chef, der wie ein Despot auftritt oder Unmögliches verlangt, muss damit rechnen, dass ihm sein Verhalten heimgezahlt wird. Oft beginnt der Rachezug mit der innerlichen Arbeitsverweigerung. Wichtige Informationen werden nicht weitergeleitet, Kundentermine gehen vergessen, üble Gerüchte werden gestreut.

«Die Sabotagefälle häufen sich. Wir registrieren dieses Jahr nahezu eine Verdoppelung», sagt Nicolas Ehrschwendner, Geschäftsführer der Datenrettungsfirma Attingo. Computer sind ein beliebtes Betätigungsfeld für Racheengel. Sie greifen absichtlich zur Löschtaste, oder sie klauen wichtige Daten.

Die Loyalität lässt aus gutem Grund nach

Stefan Michel, der Schweizer Professor, der an der renommierten Business School «Thunderbird» in Arizona lehrt, wundert sich nicht über den täglichen Kleinkrieg im Büro.



Datenretter im Einsatz: Die Sabotage-Fälle häufen sich.

Permanente Umstrukturierungen, typisch für die heutige Arbeitswelt, in der Mitarbeiter in erster Linie Kostenfaktoren sind, verringern die Loyalität gegenüber der Firma. «Der Druck ist heute überall sehr hoch, das fördert die Sabotage», so Michel. Tendenziell würden jüngere häufiger und offener sabotieren als ältere Kollegen. Das korreliert mit der Risikobereitschaft.

Für Vorgesetzte besteht aber kein Grund, in die Opferrolle zu schlüpfen.

Denn solche Racheakte sind selten das Produkt eines Sadisten, sondern Folge einer ungerechten Behandlung über Monate hinweg. Rache ist ein zutiefst menschlicher Instinkt: «Wer zurückschlägt, schüttelt das Opfer-Image ab und stellt die eigene Ehre wieder her», meint Susanne Reinker, die ein Buch über die unterschätzte Macht der Mitarbeiter geschrieben hat.

Die wenigsten Chefs reden über die subtilen Angriffe. Denn damit be-

fürchten sie einzugestehen, als Führungskraft versagt zu haben.

Selbsterkenntnis wäre der erste Schritt, das Problem zu beheben. Beispiel Entlassungen: Für Betroffene sind sie immer frustrierend, «doch kann mit einem fairen Umgang das Frustrationspotenzial verringert werden – und damit das Risiko von Racheakten», so Michel. Das Bewusstsein für Gerechtigkeit sei die beste Prävention, sich gegen Angriffe von unten zu wappnen.

Softfaktoren beeinflussen das Geschäftsergebnis

Allerdings tendieren Vorgesetzte dazu, allein die Löhne als Gradmesser für Gerechtigkeit zu nehmen. «Mindestens so wichtig ist beispielsweise, ob Versprechen eingehalten werden und die Arbeit gewürdigt wird», so Michel.

Diese Softfaktoren sollten nicht unterschätzt werden: Das Arbeitsklima macht gemäss einschlägigen Untersuchungen einen Unterschied von bis zu 30 Prozent bei den Geschäftsergebnissen aus.

Manuela Specker

Der letzte Brief verdient höchste Sorgfalt

Kündigung Der Vertrag für die neue Stelle ist schon unterschrieben. Jetzt bleibt noch der Kündigungsbrief. Vergessen Sie vor lauter Freude die juristischen Anforderungen nicht.

Ob Sie nun im Streit gehen oder in Harmonie, den Kündigungsbrief zu schreiben, ist ein gutes Gefühl. Sie zeigen, dass Sie auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind.

Ein paar Regeln sollten Sie trotz der Freude nicht vergessen. Es gibt nämlich formale Anforderungen an eine Kündigung.

■ Wenn Sie den Brief Ende Januar abschicken und die Kündigungsfrist drei Monate beträgt, schreiben Sie «auf den 30. April 2008» und nicht etwa «auf Ende Januar». Das ist logisch, wird aber oft falsch gemacht.

■ Es reicht nicht, wenn auf Ihrer Kündigung der Poststempel vom 31. Januar zu

sehen ist, der Arbeitgeber den Brief also frühestens am 1. Februar erhält. Er hat das Recht, ihn noch am letzten Tag vor Beginn der eigentlichen Kündigungsfrist zu erhalten.

■ Was die wenigsten wissen: Wenn der Arbeitgeber darauf besteht, müssen Sie Ihre Kündigung schriftlich begründen.

■ Die nächste Regel führt häufig zu herben Enttäuschungen: Der Arbeitgeber kann verlangen, dass Sie Ihr Guthaben an Überstunden und Ferien noch während der Kündigungsfrist abbauen.

■ Ein vertraglich vereinbartes Konkurrenzverbot bleibt über die Kündigung hinaus bestehen. **RA**