

Oversharing: Wenn es im Job zu privat wird

Liebeskummer, Geldprobleme, Zipperlein: Auch am Arbeitsplatz teilt man manchmal seine Sorgen und Nöte. Doch wie viel ist zu viel?

„Too much information“: Manche Dinge aus dem Leben anderer will man eigentlich lieber gar nicht wissen. Erzählen Freunde oder Angehörige dann einfach weiter bis ins letzte Detail, kann man schon mal „Stopp“ sagen. Doch wie sieht das eigentlich im Job aus - und welche Infos aus dem Privatleben passen hierher?

dazu zählen nicht nur Berichte über eingewachsene Haare oder Zehennägel. Auch Probleme in der Beziehung oder finanzielle Schwierigkeiten können recht intim sein.

Einseitige Problemgespräche vermeiden

Klar, es gibt bereichernde Momente, in denen sich Kollegen oder Kolleginnen öffnen, man schwierige Lebenssituationen oder Karrieredesaster miteinander teilt und so mehr Verständnis füreinander entwickelt. „Schwierig wird es aber, wenn eine Person wie selbstverständlich im Kollegenkreis persönliche Dramen ungefragt mitteilt“, sagt Betriebswirtin Dorothea Assig, die gemeinsam mit Dorothee Echter Klienten im Topmanagement berät.

Gerade in Zeiten, in denen teils jedes noch so private Detail in sozialen Medien geteilt wird, wirken die Grenzen allerdings oft fließend. „Es scheint selbstverständlich und erwünscht zu sein, sich authentisch zu zeigen, mit allen Schwächen, Krankheiten und Misserfolgen“, sagt die Münchner Soziologin Dorothee Echter. Dieser Eindruck täusche jedoch. „Oversharing ist einseitig, kein vertrauliches Gespräch, es entspringt dem Bedürfnis, sich selbst zum interessanten Mittelpunkt zu erheben“, sagt Assig. Die Menschen drumherum werden qua-

si zum Zuhören verpflichtet. Für Dorothee Echter ist Oversharing dann auch eine Kontaktstörung. „Jemand will Mitgefühl erzwingen und bekommt stattdessen Scham und Distanz - die jedoch nicht geäußert werden.“

Grenzen setzen

Doch nicht jedes Thema, jedes Gespräch muss im Job unkommentiert ertragen werden. „Keiner hat das Recht, meine kommunikative Privatsphäre vollzumüllen“, sagt Schmiel.

Zur schädlichen Selbstoffenbarung gehören ihm zufolge deshalb immer auch zwei Seiten: „In der Belegschaft hat derjenige, der regelmäßig Oversharing erlebt, einfach selbst auch ein echtes Abgrenzungsproblem“, sagt Schmiel. „Die Verantwortung ist fifty-fifty. Es sei denn, das Oversharing wird vom Chef betrieben.“ Hier lasse man es oft in der Sorge über sich ergehen, dass genervtes Augenrollen negative Konsequenzen haben könnte.

Ein Rat von Dorothea Assig: „Wenn Sie nicht in allen Details schwierige persönliche Dramen mitgeteilt bekommen möchten, dann sagen Sie es so, dass sich die andere Person nicht beschämt fühlt.“ Sagen könnte man beispielsweise: „Bitte entschuldige, ich fühle mich nicht wohl, ich bin nicht die richtige Person für dieses Gespräch, denn ich kann



Der kommunikative Austausch mit Kolleginnen und Kollegen ist wichtig. Aber bei privaten Themen sollte es Grenzen geben.

dazu gar nichts sagen.“ Rolf Schmiel empfiehlt „Ich-Botschaften“ zu verwenden, die erklären, warum einen die entsprechende Information belastet, irritiert - oder man sie für unangemessen hält. Einleiten könnte man das Gespräch dann mit Worten wie: „Vielleicht bin ich selbst ein bisschen zu empfindlich. Aber bei mir haben deine Schilderungen folgende Wirkung ...“. Im Idealfall nimmt man sich Zeit dafür und wählt eine entspannte Situation.

Die künftige Rolle mitdenken

Und auch Vorgesetzte müssen nicht zwangsläufig davon ausgenommen werden. „Wenn es einmalig ist, kann man ruhig auch mal verständnisvoll und großzügig

sein“, so Schmiel. „Auch Führungskräfte sind Menschen und machen etwas falsch, da kann Oversharing die Konsequenz von Druck und Stress sein.“ Werden Grenzen jedoch konsequent überschritten, ist ein persönliches Gespräch angebracht. Und was, wenn man selbst zu schnell zu viel von sich preisgegeben hat? „Dann kann ich souverän zur Chefin oder zum Kollegen sagen: Ich war so traurig, angespannt, wütend, dass ich nicht gemerkt habe, wie unangemessen mein Mitteilungsdrang war. Bitte verzeihen Sie mir“, sagt Dorothee Echter.

Ist man unsicher, ob die geteilten Infos wirklich schon zu viel waren, kann man auch bei Kollegen,

denen man vertraut, Feedback einholen: Haben sie die Schilderungen ebenfalls als unangemessen erlebt? Passieren solche Ausreißer eigentlich häufiger? Das zu wissen, ist sinnvoll, um gegensteuern zu können. Denn gerade im Job kann Oversharing negative Folgen haben. „Menschen berücksichtigen nicht, wie lange eine aktuelle Aussage nachwirkt“, warnt Dorothea Assig. Nämlich oft länger als man vielleicht denkt. Das gilt nicht nur, aber auch für Selbstoffenbarungen auf Social Media, selbst wenn man hier für das ein oder andere Oversharing womöglich viele Likes und Kommentare bekommen kann. „Eine aktuelle Aussage muss die Zukunft mitdenken“, rät Echter. dpa

So berechnen Minijobber ihren Urlaubsanspruch

In einer Woche zwei Arbeitstage und in der nächsten Woche drei: Minijobber haben manchmal keine gleichförmigen Arbeitswochen. Für die Berechnung ihres jeweiligen Urlaubsanspruchs kommt es dann ausschließlich auf die Anzahl ihrer Arbeitstage pro Jahr an. Darauf weist die Minijob-Zentrale in hin.

an fünf Tagen in der Woche gearbeitet, wird von insgesamt 260 Arbeitstagen im Jahr ausgegangen. Bei einer Sechs-Tage-Woche werden 312 Arbeitstage im Jahr angesetzt. Die gesetzlich vorgeschriebenen Mindesturlaubstage pro Jahr liegen bei einer Sechstage-Woche bei 24, bei einer Fünf-Tage-Woche bei 20.

Berechnungsformel

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für Minijobber lässt sich dann wie folgt berechnen: **Gesetzliche Urlaubstage pro Jahr x Anzahl der individuellen Arbeitstage pro Jahr : 260 bzw. 312.**

Verbleibt bei der Berechnung ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird

er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. Wer an 90 Tagen im Jahr einen Minijob in einem Unternehmen ausübt, dessen Vollzeitbeschäftigte in einer Fünf-Tage-Woche arbeiten, hätte also einen gesetzlichen Anspruch auf sieben bezahlte Urlaubstage im Jahr: 20 Urlaubstage x 90 Arbeitstage : 260 = 6,92 Tage.

Tarifvertragliche Anpassungen

Gut zu wissen: Haben Vollzeitbeschäftigte des gleichen Arbeitgebers laut Tarif- oder Arbeitsvertrag einen höheren Urlaubsanspruch als den gesetzlichen Mindesturlaub, steht auch Minijobbern mehr bezahlter Urlaub zu. Die Berechnung lässt sich dann entsprechend anpassen. dpa

Von der Firma angeordnete Bahnfahrt ist Arbeitszeit

Manch ein Angestellter ist im Auftrag seiner Firma mit der Bahn unterwegs. Wann gilt das als Arbeitszeit?

Von Chef oder Chefin verfürgtes Bahnreisen gilt als Arbeitszeit. So entschied das Verwaltungsgericht Lüneburg zumindest im Fall eines Speditionsunternehmens (Az.: 3 A 146/22).

Die Arbeitnehmer und -nehmerinnen dieser Firma müssen für die Überführung von Nutzfahrzeugen jeweils mit der Bahn an- und abreisen. Laut dem Speditionsunternehmen können sie diese Zeit frei gestalten, die Bahnfahrt sei somit keine Arbeitszeit, sondern nur ein „Freizeitopfer“.

Das Gericht sah das anders und berief sich dafür auf die einschlägigen europarechtlichen Grundlagen der Arbeitszeit-Richtlinie. Demnach sei die Frage: Stehen Beschäftigte dem



Arbeitgeber zur Verfügung und üben sie ihre Tätigkeit aus oder nehmen Aufgaben wahr?

Die Bahnfahrten zählen hier laut dem Urteil als Arbeitszeit, weil die regelmäßig mehrstündigen An- und Abreisen schon Teil der Leistungserbringung seien. Zudem beschränkten sie die Freiheit

der Fahrer, über ihre Zeit selbst zu bestimmen.

Mit dieser Entscheidung geht das Gericht über die gängige Definition des Bundesarbeitsgerichts erheblich hinaus. Das Urteil ist allerdings noch nicht rechtskräftig. dpa