

Dienstag,  
4. Mai 2010  
16.30 Uhr

# INNOVATIONSFORUM 2010

Motivationsstrategien und ihre arbeitsrechtliche Umsetzung



[Home](#)

[Milder Westen](#)

[Innovationsforum](#)

[Stimmen](#)

[Karwatzki](#)

[Schmitt Schriewer](#)

[Motivation](#)

## „Motivation am Arbeitsplatz – ein arbeitsrechtlicher Hindernislauf“

**Rechtsanwalt Volker Carl Karwatzki und Diplom-Ingenieur Dieter Schmitt beleuchteten die Thematik beim „Innovationsforum Milder Westen“ bei „Karwatzki & Karwatzki“**

Ingelheim – Nach dem erfolgreichen Start der Reihe „Innovationsforum Milder Westen“ im letzten Jahr lud Rechtsanwalt Volker Karwatzki nun die Mitglieder der Regionalinitiative Rhein-Nahe-Hunsrück zum zweiten Treffen in den Veranstaltungsraum seines Anwesens ein. Das Arbeitsrecht bildet einen seiner Schwerpunkte. Mit der Thematik der Motivation beschäftigt sich Diplom-Ingenieur Dieter Schmitt, der Lösungen in der Verbindung von Leben und Business für Privat- und Geschäftskunden anbietet. Zusammen arbeiteten sie vor etwa 25 Gästen das Thema „Motivation am Arbeitsplatz – ein arbeitsrechtlicher Hindernislauf“ in Dialogform auf.



Thomas Braßel (Re.) begrüßte Gäste, Gastgeber Volker Karwatzki (Mitte) und Coreferent Dieter Schmitt

Nur wenige Fragen blieben unter den rund 25 Teilnehmern, sämtlich Mitglieder der Regionalinitiative Rhein-Nahe-Hunsrück, am Ende des Vortrags noch offen. Leicht

## Innovationsforum Milder Westen

Eine neue Veranstaltungsreihe der Regionalinitiative Rhein-Nahe-Hunsrück stärkt den Kontakt der Mitglieder untereinander und fördert den Dialog.

Das zweite Innovationsforum hat am **4. Mai 2010** bei Karwatzki & Karwatzki Rechtsanwälte, in Ingelheim am Rhein stattgefunden.

Aktuelle Themen und Trends aus der unternehmerischen Praxis standen im Vordergrund. Das einladende Unternehmen hat sein Know-How zur Verfügung gestellt, auf dessen Grundlage sich die Mitglieder ausgetauscht haben.

## Programm

✦ **Infos**

## Downloads zum Thema



**Auf- und Umstieg (40kB)**



**Beschäftigungsentwicklung (1,3MB)**



**Einstellungsgespräch (44kB)**



**Grundlagen Motivation (88kB)**



**Lösungsquote (24kB)**



**Motivation (661kB)**



**Probearbeit (45kB)**



**Ziele (81kB)**

boten dazu Lösungsansätze. Den Chefs zumeist mittelständischer Unternehmen aus völlig unterschiedlichen Bereichen ist auf jeden Fall gemeinsam: Das Thema geht alle an. Einige Forumsteilnehmer sahen sich im eigenen jahrelangen Handeln und ihrer Vorgehensweise bestätigt, bei anderen ist ein entsprechender Prozess im Unternehmen noch im Gange. Gedankenanstöße nahm schließlich jeder mit nach Hause, und die Gäste zeigten sich beim anschließenden Beisammensein mit Häppchen und einem Glas Wein einhellig bereichert. Thomas Braßel, Geschäftsführer der Regionalinitiative, betonte schon in seinen Begrüßungsworten: „Wir wollen die Reihe fortführen. Das einladende Unternehmen stellt sein Know-how zur Verfügung, auf dessen Grundlage sich die Mitglieder austauschen.“

Statistiken, Beispiele, Methoden zum Anschlag der Mitarbeitermotivation und die aktuelle Rechtslage dazu beleuchteten Volker Karwatzki und Dieter Schmitt im Wechsel. Der Problemansatz, wie Karwatzki erläuterte, liege im mehr und mehr nachlassenden Antrieb der Mitarbeiter in Unternehmen. „Herr X arbeitet nicht mehr so wie früher, nicht weil er krank ist, sondern weil er keine Lust hat.“ Diesen Satz hat Karwatzki so oder ähnlich schon oft gehört. Nun stelle sich die Frage, ob die Anwendung des Arbeitsrechts das richtige Mittel sei, diese „Low Performer“, wie man neudeutsch die Mitarbeiter mit nachlassender Leistung nenne, zu motivieren. Als Arbeitsrechtler weiß der Anwalt: „Sobald ich vertraglich etwas festlege, habe ich ein Sanktionsrecht, das nicht motivierend ist.“ Als Lösung brachte Karwatzki den „psychologischen Arbeitsvertrag“ ins Spiel. Dieser beinhaltet gegenseitige Erwartungen, die über den rein formellen Arbeitsvertrag hinausgingen. Loyalität ist das Stichwort, das nach neueren Entwicklungen auch den Willen zur Weiterbildung impliziert. Als Lösung und richtige Vorgehensweise nannte Karwatzki unter anderem die Formulierung von Zielvorstellungen.



Im Dialog geriet der Vortrag informativ und kurzweilig: Volker Karwatzki (re.) und Dieter Schmitt

Dieter Schmitt berief sich zum Thema Motivation auf die Gallup-Studie 2009, die besagt: „87 Prozent der Mitarbeiter in der BRD verspüren keine echte Verpflichtung dem Arbeitgeber gegenüber.“ Hier gingen Milliarden Euro verloren, hier liege Verbesserungspotential brach. Auf verschiedene Arten könne man den Begriff der Motivation definieren, so Schmitt und unterschied beispielweise zwischen Eigen-/Fremd- und Hinzu-/Wegvon-Motivation. Wie auch die Definition ausfalle, sie habe stets einen verstärkenden Einfluss auf unser Leistungsverhalten und werde erst durch

unseren Willen ermöglicht. Er benannte Coaching als gute Methode, den Gebrauch des Sanktionsrechtes zu vermeiden. Ob man beim Arbeitsvertrag nun die enge oder die weite Fassung wähle, hänge von der Persönlichkeit ab. Bereits im Einstellungsgespräch solle geklärt werden, wie man über- oder auch Unterforderung ausschließe. Im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag machte Karwatzki die Teilnehmer auch auf Fallen aufmerksam: Die enge Fassung lasse rechtlich keinen Einsatz in anderen Unternehmensbereichen zu. Eine weite Fassung ermögliche eine flexible Weiterentwicklung für den Arbeitnehmer, könne aber auch zusätzlichen Erwartungsdruck auslösen.





Rund 25 Teilnehmer erfuhren Neues über Recht und Motivation

Sowohl Volker Karwatzki als auch Dieter Schmitt begrüßten das Instrument der anonymen Bewertung des Vorgesetzten, des Arbeitsklimas oder des Teamgeistes. Doch warnte Schmitt auch vor allzu häufigem Einsatz: „Gehen Sie vorsichtig mit diesem Instrument um. Nicht alles, was machbar ist, sollte man auch machen.“ Im Zweifelsfall könne dies wiederum demotivieren. Weiter empfiehlt Karwatzki eine individuelle Entwicklungsplanung für Mitarbeiter mit dem Ziel der beruflichen Weiterentwicklung. „Neben der ‚Karriere- Entwicklung‘ kann die Laufbahnplanung auch eine Kompetenzerweiterung zum Gegenstand haben.“ Einig sind sich Karwatzki auch beim Thema Entgeltregelung. Lob und Anerkennung könnten da viel mehr bewirken und da sind sich die Spezialisten – leistungsgerechte Vergütung vorausgesetzt – ebenso einig: „Für ein Danke braucht es kein Budget.“