



Arbeitnehmer - Arbeitgeber





Einleitung

Liebe Leserin und lieber Leser,

unter dem Titel Haaner Themengarten erscheint eine Broschürenreihe, die allen Bürgern in Haan, Gruiten und Umgebung alltagsnahe Informationen und Tipps liefert.

Die ausgesprochen positive Resonanz, die wir zu unseren bisher erschienen Bänden - „Gesundheit“, „Recht und Ordnung“, „Trautes Heim-Glück allein“ und „Kinder,Kinder“ - erfahren durften, zeigt, dass wir mit der sorgfältigen Auswahl und Recherche der Inhalte den Finger auf den Punkt gelegt haben.

Im 5. Band beschäftigen wir uns erneut mit einem Dauerbrenner, der Arbeit. Für manche ist sie schlicht ein Mittel zum Zweck, andere suchen in ihrem Beruf Befriedigung oder finden gar ihre Berufung. Egal, ob Berufseinsteiger, Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, für alle gelten gesetzlich festgelegte Regeln. Weitere einflußnehmende Faktoren sind z.B. die Lage auf dem Arbeitsmarkt,

also Angebot und Nachfrage, gesundheitliche Voraussetzungen, geographische Gegebenheiten und nicht zuletzt die persönlichen Lebensumstände. Bildung sollte in diesem Zusammenhang als ein immerwährender Prozess angesehen werden. Er beinhaltet nicht nur geistige und kulturelle Fähigkeiten, sondern erwartet von Ihnen als Teilnehmer des Arbeitsmarktes auch soziale Kompetenz.

Ideen und Anregungen wechseln sich ab mit informativen Beiträgen, Tipps und Anregungen rund um den Arbeitsmarkt. Vielleicht entdecken Sie neue Wege oder kommen sogar der Lösung eines Problems auf die Spur. In jedem Fall aber werden Sie informiert und motiviert.

Wir bedanken uns herzlich bei allen Mitwirkenden und unseren Sponsoren, die unsere Arbeit unterstützt haben.

Ihr SCRIPT-ART-Team







Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Alle sprechen von Bildung. Was ist das eigentlich? | 6 |
| Der Arbeitsbegriff im Wandel der Zeiten | 10 |
| Arbeitsverhältnis und Recht | 14 |
| Arbeitszeitmodelle und Arbeitsmodelle..... | 16 |
| Minijobber..... | 20 |
| Nebenverdienst | 23 |
| Interview mit Frau Monika Noack, Planungsbüro..... | 24 |
| BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände..... | 27 |
| Beschäftigte werden Eltern | 28 |
| Das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit..... | 30 |
| Lohnbuchhaltung..... | 32 |
| Zuschüsse - Steuerfreie Zuwendungen..... | 34 |
| Beruflicher Wiedereinstieg | 38 |
| Beruflicher Wiedereinstieg von (Allein-)Erziehenden..... | 40 |
| Eingliederungszuschuss | 42 |
| Abfindung - steht mir doch zu, oder?..... | 44 |
| Das Arbeitszeugnis..... | 46 |
| Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz..... | 48 |
| Prävention am Arbeitsplatz | 52 |

Rund um die Ausbildung

| | |
|---|----|
| Kleider machen Leute | 54 |
| Sich bewerben - aber richtig! | 56 |
| Was erwartet ein Ausbildungsbetrieb von Bewerbern? - Bohle Group..... | 58 |
| Ich hab was Besseres vor.“ - ein Beitrag der HWK | 60 |
| Familie und Ausbildung - das geht!..... | 62 |
| Ausbildung bei der Stadt-Sparkasse Haan | 64 |
| CityClass Hotel Savoy: Ausbildung zur Hotelfachkraft und Hotelkaufmann/frau..... | 66 |
| Praktikums- und Jobbörsen | 68 |
| Praktika für Asylbewerber, geduldete Personen und anerkannte Flüchtlinge | 72 |
| Die Gleichstellungsbeauftragte..... | 76 |
| Im Kreis Mettmann engagieren sich 12 Frauen für die Gleichstellung | 78 |
| Standorte | 80 |
| Impressum | 82 |
| Bereits erschienen | 83 |





Alle sprechen von Bildung. Was ist das eigentlich?

Bildung („Schöpfung, Bildnis, Gestalt“) bezeichnet die Formung des Menschen im Hinblick auf sein „Menschsein“, seiner geistigen Fähigkeiten.

Der Begriff bezieht sich sowohl auf den Prozess („sich bilden“) als auch auf den Zustand („gebildet sein“). Dabei entspricht die zweite Bedeutung einem bestimmten Bildungsideal (zum Beispiel dem humboldtschen Bildungsideal), das im Laufe des Bildungsprozesses angestrebt wird. Ein Zeichen der Bildung, das nahezu allen Bildungstheorien gemein ist, lässt sich umschreiben als das reflektierte Verhältnis zu sich, zu anderen und zur Welt.

Der moderne dynamische und ganzheitliche Bildungsbegriff steht für den lebensbegleitenden Entwicklungsprozess des Menschen, bei dem er seine geistigen, kulturellen und lebenspraktischen Fähigkeiten sowie seine persönlichen und sozialen Kompetenzen erweitert.

Der Begriff der Bildung erfuhr während seiner Entwicklung mehrmals einen Bedeutungswandel.

Obwohl die Antike den Begriff Bildung noch nicht so verwendete, wie wir ihn kennen, waren die Ideen, die diesen Begriff prägen sollten, doch schon präsent. Im Griechischen ist der Begriff der Paideia dem Bildungsbegriff sehr verwandt.

Der deutsche Begriff entstand im Mittelalter, wahrscheinlich als Begriffsschöpfung Meister Eckharts im Rahmen der Imago-Dei-Lehre. Der Begriff ist also theologischen Ursprungs. Bilden wird verstanden als gebildet werden durch Gott, nach dem Abbild Gottes. Die menschliche Seele wird gebildet im Sinne von „nachgebildet“. Bildung ist also ein Prozess, auf den der Einzelne keinen Einfluss hat. Es ist nicht die Aufgabe des Menschen, sich zu bilden. Der Prozess wird von außen an den Menschen herangetragen. In diesem Sinne trifft der Begriff vom Homo insipiens (lat.), dem ungebildeten (dummen) Mensch, zu, der erst durch Bildung und Erziehung zu einem wirklichen Homo sapiens – dem „weisen, klugen Mensch“ – werden kann.

Einen „Bildungsschub“ gab es in Europa in der Renaissance, in der die Neugier der Menschen erwachte und mit Hilfe der von Johannes Gutenberg entwickelten Buchdruckkunst erstmals Bildungsbücher eine weitere Verbreitung finden konnten.

Das im 18. Jahrhundert entstehende neue Menschenbild eines aufgeklärten, in wissenschaftlichen Kategorien denkenden und handelnden Menschen formt auch den Begriff der Bildung um.

Waren die Bildungsziele vor der Aufklärungsepoche noch durch Gott gegeben, so sind sie nun bestimmt durch



die Notwendigkeit des Menschen, in einer Gesellschaft zu leben. Es geht darum, die „Rohmasse“ Mensch so zu formen, dass er ein nützliches Mitglied der Gesellschaft werden könne. In diesem Formungsprozess werden vorhandene Anlagen entwickelt. Doch immer noch werden die Bildungsziele nicht durch das Individuum festgelegt, sondern sind Idealvorstellungen, die unabhängig vom Einzelnen ewige Geltung beanspruchen und von außen an das Individuum herangetragen werden.



*Wilhelm von Humboldt (1767–1835),
Bildungsreformer*

Wilhelm von Humboldt schließlich erhebt Bildung zum Programm. Das Bedürfnis, sich zu bilden, sei im Inneren des Menschen angelegt und müsse nur geweckt werden. Jedem soll Bil-

dung zugänglich gemacht werden. Humboldt erschafft ein mehrgliedriges Schulsystem, in dem jeder nach seinen Fähigkeiten und nach den Anforderungen, die die Gesellschaft an ihn stellt, gefördert wird. Allerdings geht es beim humboldtschen Bildungsideal nicht um empirisches Wissen, sondern immer noch um die Ausbildung/Vervollkommnung der Persönlichkeit und das Erlangen von Individualität. Dieses „Sich-Bilden“ wird nicht betrieben, um ein materielles Ziel zu erreichen, sondern um der eigenen Vervollkommnung willen.

In heutigen gesellschaftlichen Debatten wird der Bildungsbegriff mit allen diesen Konnotationen zugleich oder in Teilen verwendet, je nachdem, in welchem Kontext die Äußerung steht. Mögliche Kontexte sind zum Beispiel: soziale Abgrenzung, wirtschaftliche Interessen oder politische Ziele. Verallgemeinernd kann eigentlich nur gesagt werden, dass die meisten Definitionen auf den Mündigkeitsaspekt des Begriffs „Bildung“ hinweisen. Zu den Begriffen und Begriffsschöpfungen, die im gemeinten Kontext zur Sprache kommen, gehören Bildungssystem, Bildungsmisere, Allgemeinbildung, Bildungspolitik, bildungsferne Schichten u. a. m. Wie nicht zuletzt die Diskussion um die Pisa-Studie zeigt, werden heute auch die allgemeinbildenden Schulen mit immer größerer Selbstverständlichkeit unter dem Gesichtspunkt der „Optimierung von Lernprozessen im Hinblick auf deren





Relevanz für ökonomisch verwertbare Arbeit“ bewertet.

Die Fähigkeit des Menschen, lernen zu können, ist die Grundlage für Erziehung und Bildung. Beim Erziehungsprozess werden Kinder und Jugendliche durch die pädagogisch Verantwortlichen (Eltern, Erzieher, Lehrer, Jugendleiter) in die Welt der Erwachsenen eingeführt. Sie lernen dabei Regeln, Normen und Verhalten, aber auch selbständiges Denken und Handeln. Der Weg zum Selbstverstehen führt über das Fremdverstehen, d. h. über das Begreifen und Aneignen der umgebenden Welt.

Während Erziehung eher äußere Steuerungsimpulse der Persönlichkeitsentwicklung meint, bezieht sich Bildung wesentlich auf Prozesse und Ergebnisse der individuellen Verarbeitung und Aneignung. Bildung ist im Gegensatz zu Ausbildung bzw. Berufsbildung nicht unmittelbar an ökonomische Zwecke gebunden. Der Erwerb allgemeinbildender Abschlüsse, insbesondere des Abiturs, ist jedoch oft Voraussetzung für den Zugang zu gut bezahlten Berufen. Zum Problem der Konkurrenz von Bildung und Ausbildung äußerte sich Johann Heinrich Pestalozzi folgendermaßen:

Da allgemeine Schulpflicht (Deutschland) besteht, werden Bildungsprozesse wenigstens zunächst nicht freiwillig

initiiert. Weil in unserer Gesellschaft Wissen verlangt wird, besteht lebenslang ein äußerer Druck, möglichst viele Informationen aufzunehmen.



Bildungsdreieck der Elementarkompetenzen

Eine gute Symbolik für die elementaren Aspekte der Bildung, die im schulischen Unterricht fächerübergreifend erlernt werden (sollen), ergibt sich aus einem gleichseitigen Dreieck, da hier jede Seite gleichberechtigt ist. Die drei Seiten stehen dabei symbolhaft für Wissen, Denken und Kommunikationsfähigkeit. Wissen umfasst dabei die Wissensinhalte (deklaratives Wissen), das Denken hingegen die unterschiedlichen Strategien des Erkenntnisgewinns wie Problemlösen, Beschreiben, Erklären, Interpretieren usw. Unter Kommunikationsfähigkeit kann in diesem Zusammenhang die Fähigkeit eines Menschen verstanden werden,



seine Gedanken, Ideen, Thesen usw. anderen transparent zu machen und umgekehrt sich in die Gedankenwelt anderer aktiv hineinzusetzen. Ein alternatives Bild würde sich ferner durch einen dreibeinigen Hocker ergeben, bei dem jedes Bein für einen der genannten Aspekte der Bildung steht. Ist ein Bein länger (kürzer) als die anderen beiden Beine, dann wird der Hocker in seinem Schwerpunkt instabil. Diese grundlegenden Aspekte der Bildung konstituieren gleichermaßen die Basis für alle weitergehenden Aspekte der Bildung, wie moralisches Denken und Handeln, Kreativität und künstlerische Fähigkeiten oder instrumentelle Fertigkeiten. In diesem Sinne können diese drei Aspekte als Elementarkompetenzen der Bildung bezeichnet werden.

Wenn aber die freie Entfaltung der Persönlichkeit, wenn Brüderlichkeit der Menschen untereinander und ein gleiches Recht für alle als Daseinsnormen der menschenwürdigen Existenz zur Geltung gebracht werden sollen, ergeben sich für Erziehung und Bildung mannigfache Ziele, etwa:

- Aufgeschlossenheit für die Sphären des Wahren, Guten und Schönen (im Sinne bereits der antiken Philosophie mit ihren drei Zweigen Logik, Ethik und Ästhetik);
 - Anteilnahme am kulturellen Leben, an Kunst und Musik;
- Kreativität und Selbstbeherrschung;
- selbstbestimmtes Handeln, Urteils- und Kritikfähigkeit, Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft, politische Kompetenz;
- Kompromiss- und Friedensfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein für Natur und Umwelt, Ehrfurcht vor allem Lebendigen, dessen Teil wir sind.
 - Nächstenliebe und Hilfsbereitschaft, Gerechtigkeitssinn und Fähigkeit zu solidarischem Handeln;
 - Toleranz, besonders als Achtung vor der Individualität und Überzeugung des anderen;
- mannigfache Fähigkeiten der Lebens- und Alltagsbewältigung einschließlich praktischen und für das Arbeitsleben qualifizierenden Könnens sowie der Beherrschung elementarer Kulturtechniken;
 - Gesundheitsbewusstsein und entsprechende Körperpflege, Sportlichkeit.

Quelle: <https://de.wikipedia.org/wiki/Bildung> (Auszug)





Der Arbeitsbegriff im Wandel der Zeiten

Arbeit ist ein zentraler Begriff der Menschheit, der sich im Laufe der Geschichte grundlegend gewandelt hat. Um kaum einen Begriff ranken sich so viele kontroverse Theorien, Diskussionen, Welt- und Leitbilder. Im Folgenden soll cursorisch dargestellt werden, wie sich der „Arbeitsbegriff“ gewandelt hat.

Im antiken Griechenland war der Arbeitsbegriff negativ hinterlegt. Homer besang den Müßiggang des altgriechischen Adels als erstrebenswertes Ziel und betrachtete körperliche Arbeit nur als den Frauen, Sklaven und Knechten gemäße Tätigkeit. Aristoteles spitzte die Auffassung zu, indem er Arbeit in Gegensatz zur Freiheit setzte. Frei sei ein Mann nur, wenn „er nicht unter dem Zwang eines anderen lebt“. Jede Arbeit brächte aber solchen Zwang mit sich. Für Xenophon war Arbeit eine „banaische“ Tätigkeit, die unfähig macht für den Kriegsdienst und nicht die Muße gewährt, die für anspruchsvolle Tätigkeiten, die Pflege sozialer Beziehungen und die Mitwirkung im Gemeinwesen erforderlich sei. Positive Würdigungen finden sich nur selten, etwa in der Aufforderung Hesiods, in der kargen bäuerlichen Lebenswelt Böotiens die eigene Existenz durch harte Arbeit zu sichern oder die Formulierung des Perikles, dass in Athen Armut keine Schande sei, wenn man sie nur durch eigene Arbeit zu überwinden trachte.

Auch die Römer übernahmen im We-

sentlichen die griechische Missachtung der Arbeit. So heißt es bei Cicero: „Alle Handwerker befassen sich mit einer schmutzigen Tätigkeit; denn eine Werkstatt kann nichts Edles an sich haben.“ Nur vorübergehend vermochte sich in der Zeit der römischen Republik eine etwas positivere Bewertung der Landarbeit zum Beispiel in Catos „De agricultura“ durchzusetzen. Die schöpferische Gestaltung stand dabei im Vordergrund der neuen Bewertung.

Im Christentum wurde dann nicht nur die unterschiedliche Wertschätzung von Kopf- und Handarbeit eingeebnet. Beide Tätigkeiten sind jetzt auch positiv belegt. Jesus und seine Jünger waren schließlich Handwerker und Fischer, bevor sie zu predigen begannen. Kennzeichnend für die christliche Aufforderung zur Arbeit ist der bekannte Satz des Paulus: „Wer nicht arbeiten will, soll auch nicht essen.“ Mit der christlichen Hochschätzung körperlicher Arbeit wird ein fundamentales Kriterium sozialer Differenzierung und Diffamierung in der griechisch-römischen Welt niedergerissen. Zugleich wurde Handarbeit aber auch in diesen Zeiten als Plackerei und Mühsal wahrgenommen, ein Doppelcharakter, der sich heute noch in den Sprachwurzeln von „arbeiten“ (sich plagen, quälen), „labour“ (sich abmühen) gegenüber „work“ bzw. „werken“ (kreatives Schaffen) wiederfindet. Dieselben Wurzeln hat im Übrigen auch das französische Wort



für Arbeit (traveil). Es kommt vom lateinischen „tripalium“ (tripalare=quälen), was sowohl eine Vorrichtung zum Beschlagen von wilden Pferden wie auch ein Folterwerkzeug meinte. Auch das Äquivalent für „Arbeit“ im Griechischen („ponos“= Mühe, Qual, Leid) hat dieselbe negative Bedeutung.

Im 11/12. Jahrhundert vollzieht sich in Europa die Durchsetzung einer arbeitsteiligen Gesellschaft. Die gesamte Gesellschaft wird im Sinne einer funktionalen Kooperation von drei Ständen gedeutet, nämlich von Klerikern, Rittern und Arbeitenden: die einen beten, die anderen kämpfen, wieder andere arbeiten. Der Stand derer, die arbeiten, ist dabei zunächst durch die Arbeit der Bauern definiert; doch treten bald andere hinzu, Kaufleute und städtische Handwerker, schließlich sogar Professoren und die Intellektuellen an den neuen Universitäten. Die positive Deutung der Arbeit erhöhte sich in den folgenden Jahrhunderten noch. Es setzte eine Kategorienbildung ein, zwischen Menschen, die arbeiten, von jenen, die zwar arbeitswillig, aber nicht arbeitsfähig waren und jenen, die als arbeitsfähig galten, denen aber ein Mangel an Arbeitswilligkeit unterstellt wurde.

Im Zeitalter der Reformation und noch stärker im 17. und 18. Jahrhundert wurde Arbeit schließlich als Legitimation von Eigentum und Quelle von Reichtum aufgewertet. Martin Luther

berief sich in seiner Schrift „An den christlichen Adel deutscher Nation“ (1520) ausdrücklich auf den Paulus-Satz, dass wer nicht arbeiten wolle, auch nicht essen soll. Müßiggang erklärt Luther zur Sünde: „Müßiggang ist Sünde wider Gottes Gebot, der hier Arbeit befohlen hat. Zum anderen sündigst du gegen deinen Nächsten.“

In der Philosophie der Aufklärung setzten sich Unterscheidungen von „Kunst“ und „Arbeit“ sowie „geistiger Arbeit“ und „körperlicher Arbeit“ durch. Arbeit galt jetzt als allgemeine Bürgertugend, sie konnte aber vereinzelt auch ein gegen den adligen Müßiggang gerichtetes, kritisches Moment enthalten. Bei Thomas Hobbes (1588–1679) wird die Arbeit zum ersten Male als Quelle des gesellschaftlichen Reichtums hervorgehoben. Vorher galt Armut wie auch Reichtum als ein Umstand göttlicher Fügung. Adam Smith fügte eine Unterscheidung von „produktiver Arbeit“ und „unproduktiver Arbeit“ hinzu. Zur unproduktiven Arbeit zählt Smith praktisch alle Tätigkeiten und Handlungen, die in der politischen Theorie seit Aristoteles großes Ansehen genossen: Handhabung politischer Ämter, Dienst für die Justiz, Militär und Religion. Aber auch Schauspieler, Opersänger, Possenreißer, Musiker, Tänzer etc. zählt er dazu.

Bei Karl Marx nahm der Arbeitsbegriff schon in den Frühschriften eine Schlüsselposition ein. Arbeit macht für Marx





das Wesen des Menschen aus. Dies inspirierte den Schwiegersohn von Karl Marx, den französischen Sozialisten Paul Lafargue zur berühmt gewordenen Streitschrift „Das Recht auf Faulheit“.

Später unterteilte Marx die Arbeit in die konkrete, auf die Produktion eines bestimmten Produktes gerichtete (die es in allen Gesellschaften gibt), und die abstrakte Verausgabung von Arbeitskraft im Kapitalismus, ungeachtet ihres Gebrauchswertes. Die Arbeit im Kapitalismus trägt nach Marx immer einen entfremdeten Charakter und das nicht nur deswegen, weil die Arbeitenden keinen Einfluss auf den Charakter und die Ziele ihrer Arbeit hatten und die Produkte und Mittel der Arbeit ihnen nicht gehörten, sondern eben auch aufgrund der Arbeitsteilung, die dem Einzelnen den Blick auf das Ganze entzieht. Ziel der Arbeiterklasse sollte es daher sein, diesen Doppelcharakter der Arbeit und damit deren Entfremdung zu beseitigen.

Im Nationalsozialismus wurde der Arbeitsbegriff stark ideologisiert. Arbeit war ein zentraler Bezugspunkt in der nationalsozialistischen Volksgemeinschaft. Bezeichnend waren militante Wortschöpfungen wie „Arbeitsfront“, „Arbeitsschlacht“ sowie die Wiedereinführung und Umdeutung des 1. Mai zum Feiertag der nationalen Arbeit. Völlig pervertiert wurde der Arbeitsbegriff mit dem Eingangsspruch der Konzentrationslager „Arbeit macht frei“.

Auch in den sozialistischen Staaten gab es eine Verherrlichung des Arbeitsethos, so wurde in der DDR seit 1950 der Titel eines „Held der Arbeit“ vergeben. Die Verfassung der DDR kannte nicht nur ein Recht auf Arbeit sondern auch eine Arbeitspflicht nach Art. 24,2: „Das Recht auf Arbeit und die Pflicht zur Arbeit bilden eine Einheit.“ Die Arbeitspflicht wurde z.B. in Form eines „Dienstes für Deutschland“ 1952/1953 als Jugendarbeitsdienst umgesetzt, oder sie konnte darin bestehen, dass Arbeitnehmer bis zu 6 Monate verpflichtet wurden, in einem anderen Betrieb am gleichen Ort zu arbeiten.

Ende der 1950er Jahre beschrieb Hannah Arendt die „Aussicht auf eine Arbeitsgesellschaft, der die Arbeit ausgegangen ist, also die einzige Tätigkeit, auf die sie sich noch versteht“. Die These „von der Arbeitsgesellschaft, der die Arbeit ausgeht“ wurde im Zuge der Wirtschaftskrisen Mitte und Ende der siebziger Jahren, mit der verbundenen Zunahme der Arbeitslosigkeit, sehr populär. So hat sich 1982 ein ganzer Soziologentag mit der „Krise der Arbeitsgesellschaft?“ befasst. Die These vom Ende der Arbeitsgesellschaft erlebt immer wieder eine neue Renaissance, so z.B. durch die viel beachtete Aussage von Jeremy Rifkin oder auch von Ulrich Beck, dass „der Kapitalismus auf Dauer die Arbeit abschaffen wird“. Schränkt man den Arbeitsbegriff ein auf Erwerbsarbeit - also möglichst





gute Erwerbstätigkeit, berufliche Qualifizierung und soziale Sicherung, auch im Unterschied zu Hausarbeit, Beziehungsarbeit, Bürgerarbeit, Ehrenamt - so hat sie und die Erwerbsgesellschaft eine Zukunft.

*Zitat des Autors:
Frank Oschmiansky für bpb.de, 01.06.2010*

Quelle: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55031/arbeitsbegriff?p=all>

Anzeige



Genz 

Büromanagement

Buchhaltung

- ✓ Zahlungseingangskontrolle
- ✓ Mahnwesen
- ✓ Vorbereitende Buchhaltung
- ✓ Rechnungsmanagement u. v. m.

Ich berate Sie gerne:

Marit Genz  **02129 348 48 04**
www.bueromanagement-genz.de





Arbeitsverhältnis und Recht

Jedes Arbeitsverhältnis ist nach geltendem Recht zu beurteilen. Dabei finden auf ein Arbeitsverhältnis viele Regelungen Anwendung. Neben Gesetzen und Rechtsverordnungen sind häufig Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu berücksichtigen. Vieles ergibt sich auch aus dem Arbeitsvertrag selbst oder aus Weisungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erteilt.

Allerdings sind nicht alle Regelungen wirksam, die in einem Arbeitsvertrag stehen. Auch bewegen sich nicht alle Weisungen, die ein Arbeitgeber formuliert, im Rahmen dessen, was er darf. Um als Arbeitnehmer beurteilen zu können, ob die arbeitgeberseitigen Weisungen und die Regelungen im Arbeitsvertrag mit dem Gesetz vereinbar sind und somit befolgt werden müssen, empfiehlt es sich manchmal, anwaltlichen Rat einzuholen. Auch ein Arbeitgeber tut gut daran, von Zeit zu Zeit anwaltliche Hilfe in Anspruch zu nehmen, um rechtlich korrekt zu agieren und sich Klageverfahren seiner Mitarbeiter zu ersparen.

Muss ich mich von der Filiale Haan in die Filiale Langenfeld versetzen lassen? Darf mein Arbeitgeber mich samstags zur Arbeit einsetzen, obwohl das nicht vereinbart war? Kann mein Arbeitgeber bereits bewilligten Urlaub einfach wieder streichen? Habe ich einen Anspruch auf Weihnachtsgeld? Was kann ich gegen die Kündigung tun, die ich

erhalten habe? Diese und andere Fragen bewegen Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis.

Wie schreibe ich eine rechtlich korrekte Abmahnung? Welche Möglichkeiten habe ich, wenn mein Arbeitnehmer sich immer wieder krankmeldet oder schlechte Leistungen erbringt? Wann muss ich ein Zwischenzeugnis erteilen und was schreibe ich hinein? Wie befrichte ich ein Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß und wie kann ich es verlängern? Worauf muss ich beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages achten? Solche und andere Fragen stellen sich Arbeitgeber.

Wesentlicher Beratungsbedarf besteht in der Regel gerade bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Den Arbeitgeber interessiert, wie er das Arbeitsverhältnis beenden kann, ohne dabei eine Abfindung zahlen zu müssen. Auch Fragen der Freistellung des Mitarbeiters, der Rückgabe des Firmenfahrzeugs, des Umgangs mit Resturlaubsansprüchen, des Schicksals einer betrieblichen Altersversorgung oder des Arbeitszeugnisses sind von Belang. Der Arbeitnehmer stellt sich vergleichbare Fragen, nur aus der entgegengesetzten Perspektive. Auch hinsichtlich der Form einer Kündigung oder eines Aufhebungsvertrages gibt es einiges zu beachten. Andernfalls können für den Arbeitnehmer beispielsweise sozialversicherungsrechtliche



Nachteile wie eine Sperrzeit bei dem Bezug von Arbeitslosengeld drohen. Unbedingt zu beachten ist für den Fall, dass man gegen eine Kündigung im Wege der Kündigungsschutzklage vorgehen möchte, die dreiwöchige Klagefrist.

Generell gilt – anders als bei Verfahren vor dem Amtsgericht - bei Arbeitsgerichtsprozessen, dass jede Partei ihre eigenen Anwaltskosten selbst trägt. Damit hat man zwar keinen Erstattungsanspruch gegen den Gegner, auch wenn man gewinnt. Man läuft aber auch nicht Gefahr, wenn man das Verfahren verliert, die Kosten der Gegenseite tragen zu müssen. Durch den Abschluss einer Rechtsschutzversicherung, die den Bereich des Arbeitsrechts abdeckt, kann man sich vor Kosten, die man ansonsten selber tragen muss, schützen.

Bei arbeitsrechtlichen Fragen können Anwälte helfen, von Anfang an rechtlich korrekt und damit wirtschaftlich effektiv zu agieren. Wer einschätzen kann, welche Rechte und Pflichten er hat, kann sich entsprechend verhalten und so gerichtliche Verfahren vermeiden – oder zur Durchsetzung seiner Interessen erfolgversprechend einsetzen. Ein Fachanwalt für Arbeitsrecht, der sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber vertritt, kennt sich bestens mit den Interessen und Gedankengängen beider Seiten aus und kann dieses Wissen taktisch gezielt einsetzen.

Redaktioneller Beitrag von

KANZLEI TIMM



Kanzlei Timm
Walder Str. 3 | 42781 Haan

Telefon: +49 (0) 2129 - 565 24 90
Telefax: +49 (0) 2129 - 565 24 91
info@kanzleitim.de | www.kanzleitim.de





Arbeitszeitmodelle und Arbeitsmodelle

Die Wahl des passenden Arbeitszeit- und Arbeitsmodells trägt entscheidend zum Gelingen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Das Angebot flexibler familienfreundlicher Regelungen ist groß. Hier erläutern wir mehrere gängige Modelle und sagen Ihnen, was deren Besonderheiten sind.

Teilzeit

Bei der traditionellen Teilzeit fällt die Arbeitszeit grundsätzlich kürzer aus. Vorteil: Sie kann flexibel vereinbart werden, ob in Form von fixen Arbeitszeiten oder – je nach Arbeitsanfall – auch in Form von flexiblen Arbeitszeiten. Bei diesem Modell wird zum Beispiel eine wöchentliche Mindeststundenzahl abgesprochen. Genauso ist es möglich, die Anzahl der Arbeitstage zu reduzieren, an den Anwesenheitstagen aber Vollzeit zu arbeiten. Man unterscheidet zwischen vollzeitferner und vollzeitnaher Teilarbeitszeit (ab einer wöchentlichen durchschnittlichen Arbeitszeit von 30 Stunden). Letztlich ist die Absprache mit dem Arbeitgeber für die Ausgestaltung der Teilzeit entscheidend. Nachteil der Teilzeitarbeit: Durch die Verkürzung der Arbeitszeit wird weniger verdient.

Gleitzeit

Einfache Gleitzeit, die Urform aller flexiblen Arbeitszeitmodelle, ermöglicht es dem Arbeitnehmer, Beginn und Ende

der täglichen Arbeitszeit frei zu wählen. Bei qualifizierter Gleitzeit kann der Mitarbeiter auch über die Dauer der täglichen Arbeitszeit entscheiden. Meistens wird die Gleitzeit um eine Kernarbeitszeit gelegt. Der Vorteil dieses Modells ist die größere zeitliche Selbstbestimmung, die allerdings abhängig von den Kernarbeitszeiten ist. Konkrete Nachteile dieses Modells gibt es nicht.

Telearbeit / Home Office

Der Mitarbeiter kann durch die modernen Informationstechnologien wie Internet, Skype, Telefon- oder Videokonferenz teilweise oder ganz zu Hause arbeiten. Der Vorteil ist die große räumliche Selbstbestimmung. Allerdings: Ohne Kollegen und Büroatmosphäre zu arbeiten, liegt nicht jedem.

Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten sind die Grundlage zur Anrechnung und Verwaltung der von den Mitarbeitern geleisteten Arbeitsstunden. Wie und wie viele Stunden gesammelt und abgebaut werden können, wird von dem begleitenden Arbeitszeitmodell festgelegt. Es gibt Jahresarbeitszeitkonten, Langzeitarbeitskonten und Lebensarbeitszeitkonten. Bei auf kurze Dauer angelegten Arbeitszeitkonten können Stunden für Sabbaticals oder Kinderpausen nicht angesammelt werden. Arbeitszeitkon-



ten können also je nach Absprache mit dem Vorgesetzten mehr oder weniger flexibel gehandhabt werden. Die Möglichkeit des Auf- und Abbaus von Arbeitszeit ist immer eng an den jeweiligen Arbeitsaufwand gekoppelt. Auch bei diesem Modell gibt es keine konkreten Vor- und Nachteile. Grundregel: Je länger die Laufzeit, desto größer die Flexibilität.

Lebensarbeitskonto / Langzeitarbeitskonto

Das Modell ist die langfristigste Spielart der Arbeitszeitkonten. Das Unternehmen bestimmt eine Gesamtlebensarbeitszeit, die der Arbeitnehmer flexibel ableistet. Das Modell gibt viele Freiheiten und erfordert ein autonomes Zeitmanagement. Es ermöglicht gerade Eltern eine gleitende Eintrittsphase ins Berufsleben nach Familienphasen.

Baukastensystem

Das Baukastenmodell ist eine Kombination von unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen in einem Unternehmen. Dabei wird Arbeitszeit zum Beispiel in Form von täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Modulen organisiert. So lassen sich Arbeits- und Betriebszeit entkoppeln. Es ist damit im Grunde kein eigenes Arbeitszeitkonzept und verdeutlicht daher, dass es für ein Unternehmen kein einzig gültiges Konzept geben kann.

Nacht-/Schichtarbeit

Während die Schichtarbeit je nach Schichtrhythmus des Betriebs zeitlich unterschiedlich ausfällt, ist die Nachtarbeit die Arbeitszeit von 23 Uhr bis 6 Uhr am Morgen. Arbeitet ein Arbeitnehmer mindestens zwei Stunden in diesem Zeitfenster, gilt seine gesamte Arbeit als Nachtarbeit. Ein Nachteil: Die Nachtarbeit ist mit einem Familienleben oft nicht so einfach zu vereinbaren. Es muss daher gut organisiert werden.

Sabbatical

Die im Deutschen auch als Sabbatjahr bezeichnete Regelung ist ein Arbeitszeitmodell, das gerade für junge Eltern interessant ist. Je nach Betriebszugehörigkeit und Vereinbarung kann es ein Jahr der Teilzeit bedeuten oder ein Jahr einer wirklichen Auszeit. Bei letzterem kann der Wiedereinstieg ins Berufsleben auch beschwerlich ausfallen. Vorteile: Während des Sabbatjahrs wird der Lohn je nach Regelung weitergezahlt, und auch der Anspruch auf bezahlten Urlaub bleibt bestehen.

Job-Sharing

Das Arbeitsmodell des Job-Sharings gibt viele Freiheiten, fordert aber auch viel Absprache mit dem jeweiligen Kollegen, mit dem man sich die Arbeitsstelle teilt. Neben dem Job-Sharing von zwei Kollegen gibt es auch das „Job-





Splitting“, bei dem ein Arbeitsplatz unter mehreren Arbeitnehmern aufgeteilt wird.

Minijob

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro im Monat nicht übersteigt. Der geringe Verdienst kann trotzdem zufrieden stellen und ein Minijob bietet die Möglichkeit, zum Beispiel nach einer Elternzeit zurück ins Berufsleben zu finden. Bei einem kurzfristigen Minijob ist die Beschäftigung auf weniger als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt. Die Höhe des Verdienstes spielt hierbei keine Rolle.

Familienpflegezeit

Während der Familienpflegezeit können Beschäftigte, die nahe Angehörige pflegen, ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden Wochenarbeitszeit reduzieren. Vollzeitbeschäftigte können beispielsweise ihre Arbeitszeit halbieren – bei einem Gehalt von 75 % des bisherigen regelmäßigen Bruttoeinkommens. Zum Ausgleich müssen sie im Anschluss an die Pflegephase wieder voll arbeiten, bekommen aber weiterhin nur 75 % des Gehalts, bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist.

Quelle: <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Veroeffentlichungen/Themenheftedurchstarten/FamilieundBeruf/Arbeitszeitmodelle/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI514579>
Stand 29.01.2013



Majas Bewegungszentrum

Zentrum für Tanz, Fitness und Gesundheitsförderung

In unseren zwei Studios bieten wir euch ein umfangreiches Kursprogramm im Bewegungs- und Gesundheitsbereich an. Tanzen, Fitness und Gesundheits-sport sind unsere Schwerpunkte.

- Angebote für Schwangere und Kleinkinder
- Kinderturnen und Psychomotorik
- Tanzkurse für Kinder und Erwachsene
- Kindergeburtstage
- Rehasport
- Firmenfitness
- diverse Fitness- und Gymnastikkurse
- Entspannungskurse und Massage

Majas Bewegungszentrum

Inh. Maja Gläser
Schallbruch 41a | Bollenheide 4
42781 Haan

0178-5142385

info@majasbewegungszentrum.de
www.majasbewegungszentrum.de

Anzeige

Kinderturnen • Psychomotorik • Tanzkurse • Reha-Sport
Fitness • Entspannung • Massage

Tel: 0178 - 514 23 85
Schallbruch 41a • Bollenheide 4
42781 Haan

www.majasbewegungszentrum.de



Teil 1 Minijobs im gewerblichen Bereich

Minijobs im gewerblichen Bereich sind zum einen geringfügig entlohnte Beschäftigungen, bei denen das Arbeitsentgelt monatlich 450 Euro nicht übersteigen darf (450-Euro-Jobs) und zum anderen kurzfristige Beschäftigungen, die von vornherein für eine begrenzte Dauer ausgeübt werden.

Geringfügig entlohnte Arbeitnehmer unterliegen in der Rentenversicherung der Versicherungspflicht und zahlen einen Beitragsanteil zur Rentenversicherung. In den übrigen Zweigen der Sozialversicherung sind sie versicherungsfrei. Für Arbeitgeber besteht Melde- und Beitragspflicht. Sie zahlen pauschale Abgaben an die Minijob-Zentrale.

Der gewerbliche Bereich umfasst alle Beschäftigungsverhältnisse, die nicht in Privathaushalten ausgeübt werden.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450-Euro-Minijob) liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. Bei der Prüfung, ob die Verdienstgrenze von 450 Euro im Monat überschritten wird, ist vom regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt auszugehen.

Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäfti-

gung gegen Arbeitsentgelt besteht. Der Betrachtungszeitraum umfasst dabei maximal 12 Monate. Das entspricht einer Verdienstgrenze von maximal 5.400 Euro pro Jahr bei durchgehender, mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung.

Dem regelmäßigen monatlichen Arbeitsverdienst sind neben den laufenden auch einmalige Einnahmen hinzuzurechnen, die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden, wie zum Beispiel das Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld.

Beispiel

Eine Arbeitnehmerin verdient 300 Euro im Monat und erhält jedes Jahr im Dezember ein vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von 150 Euro. Für die Bestimmung des regelmäßigen Arbeitsentgeltes wird von 12 Beschäftigungsmonaten ausgegangen. Die Berechnung sieht wie folgt aus:

Laufende Leistungen:
 $12 \times 300 \text{ €} = 3600 \text{ €}$

Einmalige Leistung:
150 €

Summe:
 $3600 \text{ €} + 150 \text{ €} = 3750 \text{ €}$

Regelmäßiges Entgelt:
 $3750 \text{ €} / 12 = 312,50 \text{ €}$



Das ermittelte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt beträgt 312,50 Euro. Die Entgeltgrenze in Höhe von 450 Euro wird nicht überschritten. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor und die Minijob-Regelungen finden Anwendung.

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ist vom Arbeitgeber vorausschauend bei Beginn der Beschäftigung bzw. erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen zu ermitteln.

Stellen Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen Gründen stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine neue vorausschauende Betrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts an, bestehen hiergegen keine Bedenken. Wurde die Beschäftigung nicht zu Jahresbeginn aufgenommen, kann die erstmalige vorausschauende Betrachtung zu Beginn des nächsten Kalenderjahres durch eine neue jährliche Betrachtung ersetzt werden.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage (bis 31. Dezember 2014 sowie ab 1. Januar 2019: zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage) im Kalenderjahr begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Die Höhe des Verdienstes ist dabei unerheblich.

Von dem Drei-Monats-Zeitraum ist auszugehen, wenn der Minijob an mindes-

tens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen.

Teil 2

Minijobs in Privathaushalten

Vielen Familien, Singles oder Alleinerziehenden fehlt die Zeit, alle anfallenden Arbeiten im Haushalt zu bewältigen, wenn sie nach einem langen Arbeitstag im Büro, im Betrieb oder in der Schule nach Hause kommen. Auch ältere Menschen brauchen manchmal Unterstützung. Einkaufen, Aufräumen, Abwaschen, Kochen, Putzen, Staubsaugen und Wäsche bügeln sind mehr als „ein bisschen Haushalt“. Der Minijobber übernimmt diese haushaltsnahen Arbeiten, die normalerweise Familienmitglieder erledigen.

Minijobs in Privathaushalten sind eine spezielle Form der geringfügigen Beschäftigung und werden vom Gesetzgeber besonders gefördert. Zum einen zahlt der Arbeitgeber geringere Pauschalbeiträge als bei gewerblichen Minijobs, zum anderen hat der Gesetzgeber für Minijobs in Privathaushalten eine besondere Steuerermäßigung eingeführt. Berechnen Sie mit Hilfe des Haushaltsscheck-Rechners (https://www.minijobzentrale.de/DE/Service/03_service_rechte_navigation/Tools/Haushaltsscheckrechner/haushaltsscheck.html?nn=125074), wie wenig Minijobs in Privathaushalten tatsächlich





kosten!

Die Abgaben werden im sogenannten Haushaltsscheck-Verfahren per SEPA-Basislastschriftmandat vom Konto des Arbeitgebers von der Minijob-Zentrale eingezogen. Der Einzug erfolgt halbjährlich für die Monate Januar bis Juni am 31. Juli des laufenden Kalenderjahres und für die Monate Juli bis Dezember am 31. Januar des Folgejahres.

Mit dem Vordruck „Haushaltsscheck“ erfolgt die Meldung des Arbeitnehmers für die Sozialversicherung. Zugleich wird der zuständige Unfallversicherungsträger von der Minijob-Zentrale informiert, sobald der Haushaltsscheck für die Haushaltshilfe eingeht. Der Haushaltsscheck kann online ausgefüllt oder telefonisch bei der Minijob-Zentrale angefordert werden.

Quelle: www.minijob-zentrale.de



Nebenverdienst

Ein Nebenverdienst ist eine entlohnte berufliche Beschäftigung, der man neben dem Hauptjob nachgeht. Es gibt folgende Möglichkeiten: Minijob, Midijob, Aushilfs- oder Gelegenheitsjob oder man meldet eine selbständige Nebentätigkeit an. Auch Schüler und Rentner können einer Nebentätigkeit nachgehen. Dabei sind die gesetzlichen Richtlinien zu beachten. Und es gilt: auch bei einer Nebenbeschäftigung kann ohne Arbeitseinsatz kein Geld verdient werden.

Eine Möglichkeit ist der Direktvertrieb. Das bietet viele Vorteile:

- Sie teilen Ihre Zeit selbst ein.
- Sie bestimmen selbst die Höhe Ihres Einkommens.
- Sie werden im angestrebten Bereich geschult.
- Sie sammeln Praxiserfahrung.

Voraussetzung ist, dass Sie sich mit der Produktpalette bzw. dem Dienstleistungsangebot identifizieren können und dass Ihnen das Abrechnungssystem zusagt.

Anzeige



Mehr Lifestyle!

Sie möchten mehr Geld für Ihre Wünsche und Träume?

- Ohne Risiko
- Freie Zeiteinteilung
- Chancengleichheit
- Autokonzept
- Entwicklungsperspektiven
- Deutsches Unternehmen
- Exklusive Produkte
- Bereich Schönheit und Gesundheit

Interessiert an einem attraktiven Nebenverdienst?
Dann sprechen Sie uns an:



sedon gmbh
Brigitte Heuser
info@sedon.de
02129-958677





Interview mit Frau Monika Noack, Planungsbüro

Frau Noack, Sie bieten Dienstleistungen zum Rehabilitations- und Integrationsmanagement an. Was bedeutet das in Zusammenhang mit Ihrem Slogan "Erfolg ist planbar"?

In den Unternehmen entsteht bald nach Integration eines besonders betroffenen Menschen eine Win-win-Situation für beide Seiten; im Betrieb lernen die Mitarbeiter im Umgang mit den besonders betroffenen Menschen eine neue soziale Seite von sich kennen und das Betriebsklima ändert sich oft positiv. Gleichzeitig steigt das soziale Ansehen Ihrer Firma und es kann sich für den Betrieb ein ganz neues Geschäftsfeld eröffnen.



Welche Voraussetzungen müssen potentielle Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfüllen, um Ihre Dienstleistungen in Anspruch nehmen zu können?

Nur ein paar Voraussetzungen müssen gegeben sein:

Dem Firmenzweck entsprechend muss eine Eignung und evtl. schon eine Ausbildung auf Seiten des Menschen mit Behinderung vorhanden sein.



Auf Seiten des Arbeitgebers sollten die Sozialräume der Behinderung angepasst sein oder noch angepasst werden können.

Als Anreiz und zur Unterstützung der Betriebe werden viele dieser dann notwendigen arbeitsplatzschaffenden und arbeitsplatzerhaltenden Maßnahmen durch den LVR und die Agentur für Arbeit gefördert.

Besteht seitens des Gesetzgebers für Unternehmen eine Pflicht zur Rehabilitation und Integration?

Ja, 5 % ist die gesetzliche Quote für Arbeitnehmer mit Behinderung für Unternehmen ab 20 Mitarbeitern.



In welchen Bereichen unterstützen und beraten Sie?

Beispielsweise will eine Firma aufgrund der Betriebsgröße und der o.g. Vorschrift oder dem eigenen sozialen Anspruch entsprechend neue Arbeitsplätze für behinderte Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben bereitstellen, dann beraten wir diese Firmen und öffentlichen Einrichtungen bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen mit mind. einem GdB (Grad der Behinderung) von 50 gemäß SGB IX.

Das Management und dazu gehört auch die Planung von notwendigen Schulungen und die regelmäßige Betreuung des neuen Personals übernehmen wir und lassen so den Unternehmen Zeit für das Kerngeschäft.

Bei der Arbeitsplatzeinrichtung, Beschaffung und Förderung einer notwendigen und speziellen Arbeitsplatzausstattung helfen wir gern weiter.

Dazu gehört entsprechend dann auch die Abrechnung, sämtliche Organisation und der Schriftverkehr für finanzielle Fördermaßnahmen und die Beantragung als Integrationsprojekt stellen wir ebenfalls als Dienstleistung zur Verfügung.

Das heißt, wenn ein Unternehmen sich sozial engagiert, beraten Sie nicht nur, sondern kommen ins Unternehmen, helfen bei der praktischen Umsetzung und halten persönlichen Kontakt zum integrierten Arbeitnehmer?

Ja, ganz genau.

Gibt es “typische” Probleme bei der Integration behinderter Arbeitnehmer?

Nein, aber immer gibt es natürliche Grenzen bei den Einschränkungen.

Was bedeuten “MELBA” und “IDA”?

MELBA (Merkmalsprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter

und Behinderter in Arbeit) ist ein Verfahren zur Ermittlung und Darstellung von Fähigkeitsprofilen und Anforderungsprofilen, das im Arbeitsfeld der beruflichen Rehabilitation verbreitet zur Anwendung kommt.

Im Rahmen des europäischen Förderprogramms IDA, Integration durch Austausch, ging es um die Förderung der beruflichen Eingliederung von Personengruppen mit erschwerem Zugang zum Arbeitsmarkt.





Das Programm IDA wurde im Dezember 2014 eingestellt. Gibt es einen Nachfolger, andere Netzwerke oder Foren, die sich mit Integration beschäftigen?

Ja, es gibt für interessierte Unternehmen sehr viele Informationen im Netz.



Besteht für potentielle Arbeitgeber die Möglichkeit, an den Erfahrungen anderer Unternehmen teilzuhaben?

Natürlich, der LVR und die Agentur für Arbeit bieten regelmäßig für die Personalverantwortlichen in Unternehmen Tagungen und Fortbildungen an, auf denen man über die aktuellen Reformen, Gesetzesänderungen und Neuigkeiten informiert wird und wo man sich immer untereinander austauschen kann.



Frau Noack, zu Ihrer Tätigkeit gehört nicht nur ein großes Wissen, sondern auch viel persönliches Engagement. Worin besteht Ihre Motivation?

Ich bin vor vielen Jahren über die ehrenamtliche Arbeit für Menschen mit Handicaps, seien es Krankheiten oder Behinderungen, gleich welcher Art, so demmaßen berührt worden, dass ich jetzt gar nicht mehr anders kann. Da war es dann nur sinnig, das auch beruflich umzusetzen und möglichst vielen Menschen bei der Teilhabe am Arbeitsleben zu helfen. Mein Herz schlägt für Menschen mit Behinderungen!

Frau Noack, vielen Dank für das informative Gespräch.



Planungsbüro Monika Noack
Dipl. -Inf. Monika Noack

August- Macke- Weg 2
42781 Haan
Telefon: +49 (0)21295909709
Telefax: +49 (0)21295909649

Mobil : +49 (0)160 902 42 605
Mail: info@monikanoack.de

www.monikanoack.de



BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände



Zentrale Aufgabe der BDA ist es, die unternehmerischen Interessen im Bereich der Sozialpolitik aktiv zu vertreten. Die BDA engagiert sich in Gremien auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene, bei Sachverständigenanhörungen, in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherung, als Koordinator und Ratgeber in Tarifvertragsverhandlungen der Mitgliedsverbände und als Vermittler in der öffentlichen Auseinandersetzung. Darin liegt eine hohe Verantwortung auch für das Gemeinwohl, die eine einseitige Interessenvertretung ausschließt.

Die BDA ist Ansprechpartner für ihre Mitglieder, die Öffentlichkeit, Bundesregierung und Bundestag in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, des Arbeitsmarktes, der Bildungs-, der Personal- und Gesellschaftspolitik einschließlich der europäischen und internationalen Sozialpolitik. Die BDA organisiert und moderiert den branchen- und regionenübergreifenden Konsens der Mitglieder.

Dabei sind zum Teil Interessensunterschiede und -gegensätze zu berücksichtigen und auszugleichen. Die Einsicht in die Notwendigkeit solidarischen Verhaltens trägt zu einer einheitlichen Willensbildung bei. Die vom gemeinsamen Willen getragenen Entscheidungen haben als Stimme und Meinungsäußerung der gesamten Wirtschaft ein besonderes Gewicht in der politischen

Diskussion. Betriebspraktiker und Verbandsgeschäftsführer bringen ihren Sachverstand und ihre Erfahrungen in die Ausschüsse und Arbeitskreise ein. In enger Zusammenarbeit von Unternehmen, betrieblichen Führungskräften und Fachleuten aus den Mitgliedsverbänden sowie der BDA werden die gemeinsamen Anliegen unternehmerischer Sozial- und Gesellschaftspolitik sachbezogen und praxisnah entwickelt. Die BDA bündelt die Meinung ihrer Mitglieder und ist ihr Sprachrohr.

BDA-Experten fertigen Stellungnahmen zu gesamtwirtschaftlichen Analysen, geben Hilfestellungen bei juristischen Fragen und beteiligen sich an der Weiterentwicklung des Rechts.



BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse: Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse: 11054 Berlin

bda@arbeitgeber.de | www.arbeitgeber.de

T +49 30 2033-0 | F +49 30 2033-2105





Beschäftigte werden Eltern

Ein Praxis-Leitfaden für Unternehmen

Wenn Beschäftigte Eltern werden, bedeutet das nicht nur, dass an die werdenden Mütter und Väter neue Herausforderungen herangetragen werden. Auch die Arbeitgeber sehen sich mit veränderten Gegebenheiten konfrontiert. Da geht es um die Elternzeit, die Rückkehr in den Beruf, veränderte Strukturen, Ausfallzeiten, neues Personal, Mitarbeiterbindung und vieles mehr, kurz um: die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Im Rahmen des Netzwerkes WiederEinstieg im Kreis Mettmann ist die Broschüre „Beschäftigte werden Eltern“, ein Praxis-Leitfaden für Unternehmen entstanden.

Das sind die Themen:

Bekanntgabe der Schwangerschaft

Das Mutterschutzgesetz sieht zwar vor, dass eine schwangere Mitarbeiterin ihre Arbeitgeberin oder ihren Arbeitgeber über die Schwangerschaft und den mutmaßlichen Entbindungstermin informiert, sobald sie Kenntnis von ihrem Zustand hat. Aber meistens geschieht das erst nach dem ersten Drittel der Schwangerschaft. Aus der Sicht der werdenden Mutter ist das verständlich, für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber bedeutet das allerdings, es bleiben nur noch knapp sechs Monate, um für die Zeit des Ausstiegs und die Gestaltung der Berufsrückkehr eine gute

Lösung zu finden.

Erstes Gespräch zu Beginn der Schwangerschaft

Für eine schwangere Mitarbeiterin stehen die Freude auf das Kind und die Vorbereitung auf die Mutterrolle oft an erster Stelle. Als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber können Sie sie darin unterstützen, ihre berufliche Planung nicht zu vernachlässigen. Je strukturierter die Zeit bis zum Mutterschutz, die Übergabe des Arbeitsplatzes und die Planung der künftigen Zusammenarbeit gestaltet wird, desto reibungsloser kann der Aus- und Einstieg funktionieren.

Zweites Gespräch

Die Mitarbeiterin entwirft mithilfe einer Checkliste konkrete Vorstellungen, wie sie sich die langfristige Zusammenarbeit vorstellt. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber prüft die vorgetragenen Wünsche auf ihre betriebliche Umsetzbarkeit.

Kontakt während der Elternzeit

Die Gratulation zur Geburt des Kindes, der Kontakt während der Elternzeit, z.B. über einen Paten, und die Weitergabe von Informationen signalisieren der Mitarbeiterin, dass sie trotz ihrer Abwesenheit weiter zum Unternehmen zählt. Das kann Sicherheit schaffen und den Wiedereinstieg erleichtern.

...



auszugsweise Broschüre Stand August 2015

Text Barbara Steven

Die aktualisierte Broschüre erscheint im November 2016 und steht dann hier als Download zur Verfügung:
www.wiedereinstieg-me.de

Ansprechpartner:

Kreis Mettmann
Der Landrat
Wirtschaftsförderung
Anne-Kathrin Goßmann
Tel. 02104 / 99 - 2613
wirtschaftsfoerderung@kreis-mettmann.de





Das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit

Wichtig ist zunächst, dass das Elterngeld als staatliche Leistung nicht identisch ist mit der Elternzeit. Diese betrifft das Arbeitsverhältnis, wohingegen der Anspruch auf Elterngeld ja unabhängig von einem Arbeitsverhältnis besteht. Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor Antritt beim Arbeitgeber schriftlich angemeldet werden. Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kinders in Anspruch genommen werden. Die Elternzeit kann auch anteilig von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden.

Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis. Urlaubsansprüche aus der Zeit vor der Elternzeit bleiben bestehen und auch die rechnerische Anzahl der Urlaubstage bleibt erhalten, wenn nach der Elternzeit die Arbeitszeit reduziert wird. Für die Mutterschutzzeit besteht auch ein Urlaubsanspruch, während der Elternzeit hingegen nicht, es sei denn, es wird in Teilzeit gearbeitet.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt im Monat erwerbstätig sein. Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbständige Tätigkeit bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.

Eltern in Elternzeit können auch von ihrem Unternehmen eine Teilzeittätigkeit zwischen 15 und 30 Wochenstunden für mindestens zwei Monate und längstens drei Jahre verlangen. Voraussetzung ist, dass das Unternehmen mehr als 15 Beschäftigte (ohne Auszubildende) hat und das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht. Der Anspruch muss dem Unternehmen mindestens sieben Wochen vor dem geplanten Beginn schriftlich mitgeteilt werden und sollte die gewünschte Verteilung der verringerten Stundenzahl enthalten. Wenn die Teilzeittätigkeit für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr verlangt wird, muss diese 13 Wochen vorher schriftlich beantragt werden.

Das Unternehmen kann gegen diesen Anspruch nur dringende betriebliche Gründe einwenden, die innerhalb von vier Wochen nach Antragsstellung schriftlich mitgeteilt werden müssen. Gleiches gilt, wenn die Eltern bei einem anderen Arbeitgeber in Teilzeit arbeiten wollen.

Während der Elternzeit besteht ein Sonderkündigungsschutz, auch wenn in Teilzeit gearbeitet wird. Wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach der Elternzeit kündigen möchte, kann er dies erst am ersten Tag nach der Elternzeit unter Maßgabe der vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungs-



frist tun. Grundsätzlich wird das Arbeitsverhältnis nach Ende der Elternzeit wie zuvor fortgesetzt. Häufig besteht der Wunsch, die Arbeitszeit dauerhaft zu reduzieren. Hier findet das Teilzeit- und Befristungsgesetz Anwendung. Wenn das Unternehmen mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, kann der Arbeitgeber den Wunsch des Arbeitnehmers hinsichtlich der Stundenzahl und der Verteilung nur ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen.

Das Gesetz sagt nichts darüber aus, was betriebliche Gründe sind. Jeder Einzelfall unterliegt daher im Zweifel der Beurteilung des Arbeitsgerichts. Wie bei jeder gerichtlichen Auseinandersetzung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber stellt sich die Frage, ob das Vertrauensverhältnis nicht durch diesen Streit nachhaltig zerstört ist. In der Praxis kommt es dann häufig zu einer vergleichsweisen Regelung, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Zahlung einer Abfindung beinhaltet. Denn die Intention des Gesetzgebers, Eltern die Berufstätigkeit zu erleichtern, kollidiert häufig mit den Ansprüchen der Unternehmen an die berufstätigen Eltern. Mit Hilfe einer Mediation im Vorfeld kann es jedoch gelingen, die Bedürfnisse beider Seiten herauszuarbeiten und eine Lösung zu finden, die beide Interessen berücksichtigt.

Die Mediation ist ein freiwilliges außergerichtliches Konfliktlösungsverfahren,

das von jeder Seite angeregt werden kann. Mit Hilfe eines neutralen Mediators finden die Beteiligten abseits der meist festgefahrenen Positionen überraschende neue Lösungsmöglichkeiten. Diese könnten z.B. in anderen Arbeitszeiten, einem anderen Arbeitsbereich, einem Homeoffice, Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder einem Arbeitszeitkonto liegen.

Die Mediation wird üblicherweise nach einem Stundenhonorar abgerechnet. Auch darüber, wie die Kosten hierfür aufgeteilt werden, kann natürlich verhandelt werden.

Redaktioneller Beitrag von

Rechtsanwältin Antje Pfingsten

Fachanwältin für Familienrecht und Mediatorin



Ihre Anwaltskanzlei in Haan-Gruiten

Bahnstraße 1 | 42781 Haan

Tel.: 02104 / 83 37 59-0

www.fritz-fachanwaelte.de



Lohnbuchhaltung

Die Lohnbuchhaltung befasst sich mit der Erstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnungen.

Dazu gehört die Pflege der Personalstammdaten, die gesetzlich vorgeschriebene An- bzw. Abmeldung der Mitarbeiter, das Erstellen der Beitragsnachweise für die Krankenkassen oder die Meldung der Lohnsteuer an das Finanzamt.

Zu Anfang möchte ich Ihnen einige Eckdaten zu den Rechengrößen der Beitragssätze vermitteln. Als Grundlage habe ich die Zahlen der AOK zugrunde gelegt. Soweit nicht anders angegeben gelten diese bundesweit.

- **Krankenversicherung**
AG/AN Anteil 14,6 %
- **Rentenversicherung**
AG/AN Anteil 18,7 %
- **Arbeitslosenversicherung** 3,0 %
- **Pflegeversicherung mit Kind** 2,35 %
(unabhängig vom Alter des Kindes)
- **Pflegeversicherung ohne Kind** 2,60 %
- **Umlage 1 Entgeltfortzahlung bei Krankheit** 1,6 % vom Gehalt (Bemessungsgrundlage für die Erstattung = 50 % des Beitrags, der auf die Krankheitstage entfällt)
- **Umlage 2 Mutterschaftsaufwendungen**

Zu Umlage 1 ist noch zu erwähnen, dass die Krankenkassen verschiedene Bemessungsgrundlagen für die Erstattungen anbieten, z.B. 60 % oder 70%. Natürlich muss hier dann auch höher

eingezahlt werden. Das kann von Vorteil sein, wenn bei Ihrem Mitarbeiterstab eine hohe Krankheitsrate vorliegt, Bitte setzen Sie sich diesbezüglich mit Ihrem Lohnbüro oder der Krankenkasse in Verbindung,

Bei jeder Lohnzahlung müssen auch Beiträge an die jeweils zuständige Berufsgenossenschaft abgeführt werden. Hier sind die Gefahrenklassen als Rechenfaktor maßgebend.

Das Mindestlohnsystem in Deutschland ist durch das Mindestlohngesetz (MiLoG) seit dem 1.1.2015 so gestaltet, dass für alle Arbeitnehmer ein Mindestlohn in Höhe von 8,50 EURO gilt, unabhängig von der Branche, in der gearbeitet wird. Der Gesetzgeber hat in § 17 (1) MiLoG erweiterte Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten festgelegt. Diese gelten neben den bereits bestehenden tarifvertraglichen bzw. arbeitsrechtlichen Aufzeichnungspflichten für Arbeitgeber. Hier müssen Zeiterfassungen monatlich geführt werden. Ab 01.01.2017 wird der Mindestlohn auf 8,84 EURO angehoben.

Verschärft wurden die Aufzeichnungspflichten für zwei Fallgruppen:

1. Geringfügig entlohnt und kurzfristig Beschäftigte unabhängig von der Branche des Arbeitgebers (Ausnahme geringfügig Beschäftigte im Haushalt).
2. Arbeitgeber in Wirtschaftszweigen/ Wirtschaftsbereichen nach § 2 a



Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz, z.B. in der Bauwirtschaft.

Bei Verstößen gegen die Aufzeichnungspflichten droht ein Bußgeld von bis zu 30.000 EURO. Bei Sozialversicherungsprüfungen werden diese Aufzeichnungen geprüft. Es ist ratsam mit Ihren Steuerberater oder Lohnbüro zusammenzuarbeiten.

Für die Baubranche gilt, dass ein neuer Mitarbeiter mit einer Sofortmeldung an die jeweilige Krankenkasse gemeldet werden, auch wenn er nur als Praktikant oder zur Probe arbeitet. Bitte lassen Sie sich immer die Rentenversicherungsnummer geben.

Ihr Steuerberater oder Ihr Lohnbüro hält hierzu immer ein Personalfragebogen bereit, der im eigenen Interesse immer ausgefüllt werden sollte, auch wenn kein Arbeitsverhältnis zustande kommt.

Gemäß Einkommensteuergesetz gibt es in Deutschland 6 Lohnsteuerklassen. Die Lohnsteuerklasse bestimmt bei Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit den Lohnsteuerabzug sowie den Abzug von Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer. Die Lohnsteuerklasse ist vor allem vom Familienstand abhängig. Seit dem Ende der Lohnsteuerkarten wird die Lohnsteuerklasse in den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen eingetragen, die zu Beginn einer Arbeitstelle angegeben werden muss. Der Arbeit-

geber überprüft diese mit dem Programm ELSTAM. Hierüber meldet sich das Finanzamt und bestätigt die Angabe. Sollte diese nicht mit der Aussage des Arbeitnehmers übereinstimmen, muss sich der Arbeitnehmer mit seinem zuständigen Finanzamt in Verbindung setzen. Bis zur Klärung muss die Steuerklasse angewendet werden, die das Finanzamt übermittelt. Die Kirchensteuer beträgt 9 %.

Eine wichtige Nummer zur Anmeldung eines Mitarbeiters ist die Steuer-Identnummer, die jeder in Deutschland vor einigen Jahren bekommen hat. Ohne diese Identnummer muss ein Arbeitgeber die Lohnabrechnung mit der Lohnsteuerklasse VI abrechnen, die sehr ungünstig ist.

Noch eine Information für den Arbeitnehmer: Die umfangreiche mit persönlichen Daten eingerichtete Lohnabrechnung ist auch als Verdienstbescheinigung anzuwenden. Darum ist jedem Arbeitnehmer die sorgsame Aufbewahrung der Lohnunterlagen anzuraten, auch im Hinblick auf die spätere Rente.

Redaktioneller Beitrag von



**Unternehmensberatung
Dahmann**

Eva-Lotta Dahmann
Gruitener Straße 83
42781 Haan

Telefon 02129 / 347470
Telefax 02129 / 3474721

eva-lotta@dahmann.name





Zuschüsse - Steuerfreie Zuwendungen

Qualifiziertes Personal wird hierzulande immer knapper. Wer als Arbeitgeber seine Mitarbeiter motivieren und ans Unternehmen binden möchte, muss ihnen immer öfter einiges bieten um die eigene Attraktivität zu steigern. Ein hohes Gehalt oder Gehaltserhöhungen sind hierbei ein Klassiker. Sie haben aber einen entscheidenden Nachteil: Für den Arbeitgeber stellen sie eine hohe finanzielle Belastung dar, von der beim Arbeitnehmer nach Abzug von Sozialabgaben und Lohnsteuer oft nur ein Bruchteil ankommt. Mit steigendem Einkommen und damit steigendem Steuersatz verschärft sich dieses Problem.

Eine äußerst attraktive Alternative zur herkömmlichen Lohnerhöhung stellen daher steuerfreie Zuwendungen dar. Anders als beim Bruttolohn fallen hierauf keine Sozialabgaben an. Außerdem sind sie innerhalb bestimmter Grenzen nicht lohnsteuerpflichtig oder müssen nur pauschal versteuert werden. Sie kommen also in voller Höhe beim Arbeitnehmer an. Es entsteht eine klare Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber muss weniger zahlen und dem Arbeitnehmer steht am Ende des Monats mehr Geld zur Verfügung.

Was kann als steuerfreie Zuwendungen gezahlt werden?

Steuerfreie Zuwendungen können auf sehr vielfältige Weise gezahlt werden. Der Gesetzgeber hat hier eine Reihe von Gestaltungsspielräumen aber auch von Grenzen geschaffen, die es zu beachten gilt. Grundsätzlich handelt es sich bei steuerfreien Zuwendungen immer um Leistungen, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer zusätzlich zum vertraglich vereinbarten Gehalt zum vertraglich vereinbarten Gehalt zahlt. Es handelt sich dabei um eine Zusage, für bestimmte Dienstleistungen, Waren oder Gegenstände die Kosten zu tragen. Besonders verbreitet und vom Gesetzgeber als steuerfreie Zuwendungen anerkannt sind zum Beispiel:

- Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge
- Warengutscheine und Sachbezüge
- Firmenwagen
- Fahrkarten für ÖPNV
- Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten
- Betriebsveranstaltungen
- Aufmerksamkeiten
- Berufskleidung



- Fort- und Weiterbildung
- Umzugskosten
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- etc.

Jede dieser Zuwendung unterliegt bestimmten Regelungen und Vorgaben.

Warengutscheine und Sachbezüge

Steuerfreie Zuwendungen in Form von Warengutscheinen und Sachbezügen sind bei Arbeitnehmern speziell in der Form von Tankgutscheinen sehr beliebt. Damit die Zuwendung aber auch tatsächlich steuerfrei bleibt, darf sie eine Freigrenze von 44 Euro im Monat nicht übersteigen. Beim Einlösen des Gutscheins sind daher Vorsicht und Fingerspitzengefühl an der Zapfpistole gefragt. Wird für mehr als diese 44 Euro getankt, und sei es nur ein Cent, wird der vollständige Betrag steuerpflichtig.

Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt für Eltern eine immer größere Rolle. Ein zentraler Punkt dabei ist die Betreuung der Kinder. Betreuungsplätze sind jedoch vielerorts knapp und viele gerade größere Arbeitgeber lösen das Problem mit eigenen Be-

triebskindergärten. Gerade für kleinere Unternehmen, die sich so viel Aufwand nicht leisten können oder wollen oder schlicht zu wenig Angestellte mit Kindern beschäftigen, stellen Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten eine sehr reizvolle Alternative dar.

Entscheidet sich ein Arbeitgeber für diese Form der steuerfreien Zuwendungen für einen Arbeitnehmer, übernimmt er einen Teil oder sogar die vollständigen Kosten, die dem Arbeitnehmer für die Betreuung seiner Kinder entstehen. Voraussetzung ist, dass die Kinder noch nicht schulpflichtig sind und tatsächlich in einem Kindergarten oder einer vergleichbaren Einrichtung betreut werden. Zu beachten ist, dass die Zuwendungen nur dann steuerfrei sind, wenn sie tatsächlich zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt werden. Wird ein Teil des Lohns umgewandelt (Barlohnumwandlung) entfällt die Steuerfreiheit.

Gesundheitsförderung

Ähnlich wie durch eine Unterstützung von Eltern und Familien können Arbeitgeber ihre Attraktivität auch durch die Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiter deutlich steigern. Bis zu einem Gesamtbetrag von 500,00 Euro pro Jahr und Mitarbeiter kann dies sogar als steuerfreie Zuwendungen geschehen. Voraussetzung ist in diesem Fall, dass die Maßnahmen von Krankenkassen als Präventionsmaßnahmen aner-





kannt werden. Dazu zählen insbesondere Kurse zur:

- Raucherentwöhnung und Suchtprävention
- Entspannung und Stressabbau
- Rückengymnastik oder sogar Massagen (nur in den eigenen Betriebsräumen)
- Steuerfreie Zuwendungen effektiv einsetzen

Arbeitnehmern bieten steuerfreie Zuwendungen häufig vor allem ein höheres Nettoeinkommen. Arbeitgeber können steuerfreie Zuwendungen auf unterschiedliche Weisen effektiv einsetzen. Die beiden häufigsten sind:

- Lohnkostenoptimierung
- Steigerung der eigenen Attraktivität als Arbeitgeber

Die Steigerung der eigenen Attraktivität lässt sich mit steuerfreien Zuwendungen insbesondere immer dann erreichen, wenn sie als:

- regelmäßiger Zusatz zum eigentlichen Gehalt vertraglich vereinbart werden
- Extra einmalig gewährt werden, um besondere Leistungen oder

Einsatz in angemessener Weise anzuerkennen und Wertschätzung zum Ausdruck zu bringen.

Arbeitnehmer, insbesondere hochqualifizierte Fachkräfte, wissen dies zu schätzen und honorieren es ihrerseits durch besonderen Einsatz und Verbundenheit zum Unternehmen. Sie lassen sich also mithilfe von steuerfreien Zuwendungen für das Unternehmen gewinnen und auch dauerhaft binden. Immer häufiger bedeutet dies einen klaren Wettbewerbsvorsprung für Arbeitgeber.

Lohnkostenoptimierung mithilfe von steuerfreien Zuwendungen

Ein Aspekt, den viele Arbeitgeber noch nicht verinnerlicht haben, ist die Möglichkeit, mithilfe von steuerfreien Zuwendungen die Lohnkosten zu optimieren. Dieser Aspekt kann gezielt genutzt werden, wenn es um eine Lohnerhöhung für Mitarbeiter geht. In diesem Fall können steuerfreie Zuwendungen dazu beitragen, dass die Lohnkosten nur moderat ansteigen, da keine Lohnnebenkosten entstehen.

Auf die gleiche Weise lassen sich auch bestehende Gehaltsvereinbarungen optimieren. Zum Beispiel können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf einigen, dass ein vereinbarter Bruttolohn etwas reduziert wird und der Arbeitgeber stattdessen steuerfreie Zuwendungen in



einem bestimmten Umfang gewährt. Anders als bei einer echten Lohnkürzung bringt dieses Vorgehen beiden Beteiligten Vorteile:

- Der Arbeitnehmer hat am Monatsende trotz einer Kürzung des Bruttolohns ein höheres Nettoeinkommen zur Verfügung, weil ihm die Zuwendungen des Arbeitgebers in voller Höhe zugutekommen.
- Der Arbeitgeber kann in hohem Umfang Lohnkosten sparen

Individuelle Lösungen dank kompetenter Beratung

Damit alle Beteiligten auch wirklich im gewünschten Umfang profitieren, ist es notwendig, geeignete Zuwendungen zu finden, die steuerfrei oder nur pauschal besteuert werden. Wichtig ist auf jeden Fall, dass eine individuelle Abstimmung stattfindet. Pauschale Lösungen gibt es nicht. Ein Arbeitnehmer ohne Kinder profitiert von Zuschüssen zur Kinderbetreuung genauso wenig wie ein Arbeitnehmer ohne Auto von einem Tankgutschein. Ebenso müssen steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte individuell berücksichtigt werden.

Um steuerfreie Zuwendungen insbesondere zur Senkung von Lohnnebenkosten effektiv einzusetzen, empfiehlt es sich daher, in jedem Fall eine

kompetente Beratung in Anspruch zu nehmen. Nur so lassen sich alle sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Aspekte korrekt und gleichzeitig mit der größtmöglichen Wirkung ausschöpfen.

Quelle: www.lohnkostenoptimierung.de/steuerfreie-zuwendungen/#





Beruflicher Wiedereinstieg

Informationen und Adressen zur Berufsrückkehr

Eine berufliche Pause kann viele Gründe haben, wie z.B. Elternzeit, Kindererziehung, die Pflege bedürftiger Angehöriger, eine Erkrankung, eine Auszeit oder eine längere Erwerbslosigkeit. Der Wiedereinstieg ist oft nicht einfach. Was sind Ausbildung und Erfahrung noch wert? Welche Möglichkeiten der Weiterbildung gibt es? Wie kann die Organisation von Familie und Beruf aussehen?

Der erfolgreiche Wiedereinstieg in den beruflichen Alltag ist ein Prozess, der sich über verschiedene Phasen von der Orientierung, Planung, Erstellung einer Bewerbung bis hin zu einer guten Vernetzung erstreckt - und manchmal auch mit Höhen und Tiefen verbunden ist.

Das Netzwerk Wiedereinstieg im Kreis Mettmann hat einen Wegweiser erstellt, der neben allgemeinen Grundlagen, Adressen und Anlaufstellen für Berufsrückkehrende im Kreis Mettmann vorstellt.

Das sind die Themen:

Der Blick auf den Arbeitsmarkt - sich beruflich orientieren

Der Kreis Mettmann ist einer der dichtest besiedelten Kreise deutschlandweit. Sein Wirtschaftsraum ist durch seine vielseitige, überwiegend mittelständische Struktur geprägt. Die unmittelbare Nähe vieler Großstädte erweitert die Möglichkeiten der Arbeitsplatzsuche.

Bei der beruflichen Orientierung ist der Blick auf den regionalen Arbeitsmarkt eine wichtige Grundvoraussetzung. Wer weiß, wie sich einzelne Branchen entwickeln, kann seine Chancen realistisch einschätzen und gezielt Kompetenzen aufbauen.

Bewerbungen - werben in eigener Sache

Die gezielte Vorbereitung auf eine neue Stelle bildet die Voraussetzung für einen neuen Arbeitsplatz. Wonach wird gesucht? Welche Qualifikationen sind gefordert bzw. werden mitgebracht? Welche Tätigkeiten kann sich die/der Arbeitsuchende vorstellen? Wo liegen ihre/seine Potentiale? Die Bewerbungsmappe ist die Visitenkarte für den Eintritt in ein Unternehmen. Das Vorstellungsgespräch will gut vorbereitet sein.

Berufliche Weiterbildung und Neuorientierung

Wer bisher keine berufliche Ausbildung oder Qualifikation erlangt hat, kann das nachholen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann man finanzielle Hilfe erhalten. Mögliche Fördermöglichkeiten sind der Bildungsgutschein, der Bildungsscheck NRW, die Bildungsprämie des Bundes, BAföG für Aufstiegsfortbildungen, Schüler- und Studenten-BAföG, Bildungskredit oder eine Berufsausbildungsbeihilfe.



Anlaufstellen - vermitteln, beraten, fördern

Neben finanziellen Hilfen gibt es auch kostenfreie Beratungsmöglichkeiten, wie z.B. im Programm „Beratung zur beruflichen Entwicklung“. Häufig ist nicht von Beginn an klar, welche Ansprüche die/der Arbeitssuchende hat oder welche Eigenleistung erbracht werden muss. Beratungsstellen sind z.B. die Agentur für Arbeit, das Jobcenter ME-aktiv, die Gleichstellungsbeauftragten, die Wirtschaftsförderung oder Fachdienste für Migration und Integration.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine zentrale Frage in der Familienphase, deren Bedeutung sich in einer zunehmend familienorientierten Personalpolitik widerspiegelt und an Bedeutung gewinnt.

auszugsweise Broschüre Stand September 2014

Text: Barbara Steven

Die Broschüre bekommen Sie bei der Wirtschaftsförderung des Kreises Mettmann oder zum Herunterladen unter: www.wiedereinstieg-me.de



Beruflicher Wiedereinstieg von (Allein-)Erziehenden

Alleinerziehende stehen häufig vor speziellen Herausforderungen, wenn es um Berufstätigkeit und Familienaufgaben geht. Auch dazu hat das Netzwerk Wiedereinstieg eine Broschüre herausgegeben: „(Allein-)Erziehend in den Beruf - Ihr Wiedereinstieg - Schritt für Schritt“.

Das sind die Themen:

Wo stehe ich? Was kann ich? Was brauche ich?

Die Checkliste für die Rückkehr in den Beruf fragt folgende Punkte ab: erste Standortbestimmung, finanzielle Situation, familiäre Situation, Kinderbetreuung, berufliche Weiterbildung, Arbeitszeitgestaltung, Mobilität, Stellensuche und Bewerbung.

Wo kommt das Geld her?

Leben die Eltern getrennt, so muss der Elternteil, bei dem die Kinder nicht leben, einen monatlichen Geldbetrag zahlen. Dieser Betrag richtet sich nach der Höhe des Einkommens des unterhaltspflichtigen Elternteils. Nach der Trennung hat der- oder diejenige mit dem geringeren Einkommen Anspruch auf monatlichen Unterhalt bis zur rechtskräftigen Scheidung. Bei nicht verheirateten Eltern muss der Vater des Kindes während des Mutter-schutzes Unterhalt an die Mutter zahlen. Wenn die Mutter bzw. der Vater in den ersten drei Lebensjahren des Kin-

des wegen seiner Betreuung keiner Erwerbstätigkeit nachgehen kann, besteht ebenfalls ein Anspruch auf Unterhalt. Für die Beratung in Unterhaltsfragen wird fachkundige Hilfe empfohlen, um eine einvernehmliche Regelung herbeizuführen.

Wovon lebe ich im Alter

Der Weg zurück ins Berufsleben ist für Alleinerziehende nicht immer ganz einfach, aber der Aufwand lohnt sich - auch mit Blick auf das Einkommen im Alter. Wie sich die Renten entwickeln, ist nach heutigem Stand nicht planbar, aber mittels des Wiedereinstiegsrechners www.wiedereinstiegsrechner.de lässt sich berechnen, wie sich der Wiedereinstieg auf die Rente auswirkt.

Nur nicht den Mut verlieren!

Auf dem Weg zurück in den Beruf öffnen sich viele neue Türen. Es wird aber auch Rückschläge geben. Und trotzdem lohnt sich die Anstrengung. Die Broschüre hält Mutmacher für den Alltag bereit. Manchmal tut es gut, die eigene Wahrnehmung zu verändern.

Wenn alles zu viel wird

Vieles kann eine Rückkehr in den Beruf erschweren: Probleme in der Erziehung, Überforderung, Krankheit, Konflikte oder Gewalt in der Familie, Sprachprobleme, Schulden oder psy-



chische Probleme. Im Kreis Mettmann gibt es viele spezielle Beratungseinrichtungen. Die Beratungen sind kostenlos und vertraulich.

Wohin mit den Kleinen?

Wer in den Beruf zurückkehren will, muss die Kinder gut betreut wissen. Eine zuverlässige und qualifizierte Kinderbetreuung ist eine unentbehrliche Grundlage für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Welche Betreuungsform in Frage kommt, hängt von dem persönlichen Bedarf, dem Alter der Kinder und dem Angebot vor Ort ab.

....

Stand August 2015

Die gesamte Broschüre enthält noch mehr gute Tipps und steht hier als Download zur Verfügung: www.wiedereinstieg-me.de

Ansprechpartner:

Kreis Mettmann
Der Landrat
Wirtschaftsförderung
Anne-Kathrin Goßmann
Tel. 02104 / 99 - 2613
wirtschaftsfoerderung@kreis-mettmann.de





Eingliederungszuschuss

Die Agenturen für Arbeit unterstützen mit dem Eingliederungszuschuss Unternehmen bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Vermittlung erschwert ist.

Fördervoraussetzungen

Eine Bewerberin oder ein Bewerber verfügt (noch) nicht über die beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse, die für eine Stelle benötigt werden.

In diesem Fall kann ein Eingliederungszuschuss gezahlt werden, wenn zu erwarten ist, dass die volle Arbeitsleistung erst nach einer längeren Einarbeitungszeit als üblich oder nur nach einem erhöhten Einarbeitungsaufwand erbracht werden kann.

Eine betriebsübliche Einarbeitung durch den Arbeitgeber kann nicht gefördert werden.

Entsteht dem Arbeitgeber durch die Beschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers kein finanzieller Nachteil, weil beispielsweise die vereinbarte Vergütung der Arbeitsleistung entspricht oder der Arbeitgeber selbst keinen Beitrag an der Einarbeitung leistet, kann ein Zuschuss nicht gezahlt werden.

Förderhöhe und Förderdauer

In welcher Höhe und für welchen Zeitraum ein Eingliederungszuschuss gezahlt werden kann, ist in jedem Einzelfall von der zuständigen Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter zu prüfen. Die Förderung kann bis zu 50 Prozent des vereinbarten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts betragen. Der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird zusätzlich pauschal mit 20 Prozent des Arbeitsentgelts berücksichtigt.

Die Förderdauer kann bis zu zwölf Monate betragen.

Für ältere, behinderte sowie schwerbehinderte Menschen kann der Leistungsumfang erweitert werden.

Hinweis: Der Eingliederungszuschuss ist vor Arbeitsaufnahme bei der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter zu beantragen.

Sie können mit Ihrer persönlichen Ansprechpartnerin oder Ihrem persönlichen Ansprechpartner telefonisch oder schriftlich Kontakt aufnehmen oder Sie nutzen die bundesweit einheitliche Telefonnummer des Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit: 0800 4 5555 20 (der Anruf ist für Sie gebührenfrei)..



Antragsstellung

Anträge werden nach vorangegangener Beratung von den örtlich zuständigen Agenturen für Arbeit bzw. Jobcentern ausgegeben. Eine elektronische Antragstellung ist auch möglich. Hierfür steht Ihnen im Internet ein Online-Kommunikationskanal (Meine eServices nach Anmeldung) zur Verfügung.

Quelle: <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/FinanzielleHilfen/SchaffungvonBeschaeftigungsverhaeltnissen/Eingliederungszuschuss/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTB/Al495135>

Stand: 18.07.2016

Anzeige

Mehr Lifestyle!



Frage nicht, was dein Körper für dich tun kann, sondern was du für deinen Körper tun kannst!

Leistungssteigerung
Regeneration
Lebensqualität
Vitalität
Anti-Aging
Gesundheit ist messbar!

Ganzheitliche Gesundheits- und Ernährungsberatung
Sprechen Sie uns an:



sedon gmbh
Brigitte Heuser
info@sedon.de
02129-958677





Abfindung- steht mir doch zu, oder?

Das ist oft der erste Gedanke, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt. Einen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung gibt es zwar nicht. Tatsächlich wird jedoch häufig vom Arbeitgeber eine Abfindung gezahlt, weil die Kündigung nicht rechtmäßig ist oder man zumindest darüber streiten kann.

Zunächst kommt es darauf an, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet. Dies ist der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind. Letzteres bedarf einer genauen Prüfung, insbesondere wenn Teilzeitkräfte, Aushilfen oder Arbeitnehmer/innen in Elternzeit beschäftigt sind. Denn es wird nicht nach Köpfen gezählt sondern es kommt darauf an, mit welcher Stundenzahl jeder einzelne beschäftigt ist. So wird ein Arbeitnehmer mit bis zu 20 Wochenstunden als 0,5 Arbeitnehmer gezählt.

Findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung, ist eine fristgemäße Kündigung ohne weitere Begründung möglich. Wenn das Kündigungsschutzgesetz jedoch Anwendung findet, ist die Kündigung nur rechtmäßig, wenn betriebsbedingte, personenbedingte oder verhaltensbedingte Gründe vorliegen.

Eine betriebsbedingte Kündigung erfordert, dass der Arbeitsplatz wegfällt

und kein anderer vergleichbarer freier Arbeitsplatz im Unternehmen vorhanden ist. Die Ursache für den Wegfall des Arbeitsplatzes kann entweder in außerbetrieblichen Gründen (z.B. Umsatzrückgang) oder innerbetrieblichen Gründen (z.B. Umstrukturierung) bestehen. Außerdem ist im zweiten Schritt noch eine Sozialauswahl durchzuführen. Der Arbeitgeber kann hierbei die Kriterien Betriebszugehörigkeit, Alter und Unterhaltspflichten selbst gewichten. Bei einer verhaltensbedingten Kündigung muss das gleiche Verhalten mindestens einmal abgemahnt worden sein, damit der Arbeitnehmer eine Chance hatte, sein Verhalten zu ändern. Erforderlich ist, dass in der Abmahnung der Sachverhalt genau beschrieben wird und die Kündigung beim nächsten Verstoß angedroht wird. Eine personenbedingte Kündigung ist meistens eine Kündigung aufgrund einer Erkrankung. Hier ist zu entscheiden zwischen einer Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen oder wegen einer Langzeiterkrankung. Voraussetzung ist in jedem Fall eine negative Gesundheitsprognose. D.h., dass der Arbeitnehmer entweder dauerhaft nicht mehr in der Lage ist, seine Tätigkeit auszuüben oder mit Fehlzeiten in gleicher Höhe auch zukünftig zu rechnen ist.

Die Anforderungen der Rechtsprechung für das Vorliegen dieser Gründe sind sehr hoch und oft nicht erfüllt.



Wenn der Arbeitgeber den Rechtsstreit verliert, muss er das Gehalt nach Ablauf der Kündigungsfrist nachzahlen und den Arbeitnehmer wieder einstellen. Um dieses Risiko abzuwenden, ist ein Arbeitgeber oft bereit, eine Abfindung zu zahlen.

Als Daumenregel für die Höhe der Abfindung hat sich bei den Arbeitsgerichten ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr etabliert. Gemäß § 1a KSchG kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abfindung in dieser Höhe für den Fall anbieten, dass dieser nicht gerichtlich gegen die Kündigung vorgeht. Wenn aber die Kündigung eindeutig gegen das Kündigungsschutzgesetz verstößt, kann die Abfindung auch schon einmal höher ausfallen. Dies ist am Ende Verhandlungssache. Eine Verhandlung vor dem Arbeitsgericht ähnelt daher manchmal einem Barsar.

Schwieriger ist die Verhandlungsposition bei einer außerordentlichen also fristlosen Kündigung. Hier ist das Vorliegen eines Verstoßes, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar macht, streitig. Häufig schlägt das Gericht hier eine ordentliche Kündigung vor. Es kommt aber wie immer auf den Einzelfall an.

Wenn Sie eine Kündigung erhalten haben, sollten Sie die Rechtmäßigkeit der

Kündigung von einem Rechtsanwalt überprüfen lassen. Auch wenn die Höhe der Abfindung Verhandlungssache ist, kann der Rechtsanwalt die Erfolgsaussichten einer Kündigungsschutzklage und somit die Verhandlungsposition über eine Abfindung einschätzen. Eile ist hier geboten, da gegen eine Kündigung innerhalb von drei Wochen nach Erhalt Klage beim Arbeitsgericht eingereicht werden muss. Bis zum Abschluss des erstinstanzlichen Verfahrens trägt jede Partei ihre Kosten selbst. Daher kann der Abschluss einer Rechtsschutzversicherung für Arbeitsrecht sinnvoll sein.

Redaktioneller Beitrag von

Rechtsanwältin Antje Pfingsten

Fachanwältin für Familienrecht und Mediatorin



Ihre Anwaltskanzlei in Haan-Gruiten

Bahnstraße 1 | 42781 Haan

Tel.: 02104 / 83 37 59-0

www.fritz-fachanwaelte.de



Das Arbeitszeugnis

Früher blieb man nach der Ausbildung bis zur Rente in einem Betrieb. Heutzutage hat man mehrere Jobs im Leben, und zwar aus den unterschiedlichsten Gründen wie z.B. die nächste Stufe auf der Karriereleiter, betriebliche Veränderungen, befristete Arbeitsverträge oder persönliche Lebensumstände. Zur Bewerbung auf einen neuen Arbeitsplatz gehören auf jeden Fall die bisher erhaltenen Arbeitszeugnisse.

Jeder Arbeitnehmer* hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Arbeitszeugnis. Die Betonung liegt hier auf schriftlich. Ein Zeugnis in elektronischer Form ist laut Gewerbeordnung nicht gültig. Das einfache Zeugnis muss zumindest die Art und Dauer der Tätigkeit enthalten. In einem qualifizierten Zeugnis wird zusätzlich auf die Leistung und das Verhalten des Arbeitnehmers eingegangen.

Die Gewerbeordnung fordert: Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Trotzdem hat sich im Laufe der Jahre eine Art Geheimsprache entwickelt. Hinter scheinbar wohlmeinenden Formulierungen verbergen sich negative Bewertungen. Im Internet findet man die sogenannten „Geheimcodes“ und ihre Bedeutung.

Neben den Geheimcodes finden sich verschiedene Verschlüsselungstechniken. Da sind zum einen die Abstufungen positiver Aussagen, die doppelte Negierung, das Hervorheben unwesentlicher Aussagen oder die Reduzierung auf Teilaussagen, zum anderen die Methodik der Passivaussagen und die Nutzung von Widersprüchen. Auch dazu findet man im Internet die „Übersetzung“.

Gelegentlich wird dem Arbeitnehmer angeboten, sein Zeugnis selbst zu schreiben. Das scheint auf den ersten Blick dem Arbeitnehmer entgegen zu kommen, birgt aber auch manchen Stolperstein, der dem zukünftigen Arbeitgeber verrät, dass der Arbeitnehmer sein Zeugnis selbst geschrieben hat. Bedingt durch die subjektive Sicht auf die ausgeübte Tätigkeit neigt der Arbeitnehmer dazu, sein Zeugnis mit Adjektiven auszuschnücken, legt Wert darauf, hervorzuheben, dass er seine Aufgaben in Eigenverantwortlichkeit durchgeführt hat und unterstreicht seine Erfolge. Dazu kommt, dass es zwar Musterformulierungen gibt, aber typische Formfehler dem Fachmann sofort ins Auge fallen.

Je nach Tarifvertrag hat der Arbeitnehmer auch die Möglichkeit, ein Zwischenzeugnis anzufordern. Das ist ein Arbeitszeugnis, das während einer laufenden Beschäftigung erteilt wird. Dazu muss der Arbeitnehmer aber einen triftigen Grund vorweisen. Das kann sein, wenn im Unternehmen eine Umstrukturierung



ansteht, das Unternehmen verkauft wurde, der Arbeitnehmer schon viele Jahre im Betrieb ist oder kurzfristig eine Aufhebung des Arbeitsvertrags geplant ist. Da es sich um eine Beurteilung während einer laufenden Beschäftigung handelt, muss das Zwischenzeugnis im Präsens erstellt werden.

eines korrekten Arbeitszeugnisses im Internet.

Auch für den Arbeitgeber finden sich hilfreiche Informationen zur Ausstellung

Autor: Barbara Steven

** Aus Gründen der einfachen Lesbarkeit wird im Text die männliche Form verwendet.*

Anzeige



www.stadt-sparkasse-haan.de

Wenn man einen soliden und fairen Arbeitgeber mit einem spannenden Aufgabengebiet vor Ort hat.

Wenn's um Geld geht



**Stadt-Sparkasse
Haan (Rheinl.)**





Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung kommt in Betrieben in Deutschland immer wieder vor. Das kann schwere Folgen für die Betroffenen haben und dem Unternehmen nachhaltig schaden. Problematisch sind die Ergebnisse einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2015: Die Hälfte der befragten Beschäftigten gab an, am Arbeitsplatz eine nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verbotene sexuelle Belästigung selbst erlebt zu haben. Aber: Mehr als 80 Prozent der Befragten wussten nicht, dass Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, ihre Beschäftigten aktiv vor sexueller Belästigung zu schützen. Entsprechend wenige Präventions- und Schutzmaßnahmen sind bekannt. Jede zweite Person hat angegeben, überhaupt keine Maßnahmen zu kennen, die im eigenen Unternehmen gegen sexuelle Belästigung ergriffen wurden. Insgesamt fehlt es an Informationen über Maßnahmen zur Durchsetzung eines aktiven Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Bei einer sexuellen Belästigung handelt es sich also um eine unerwünschte Verhaltensweise, die sexualisiert und geschlechtsbezogen ist. Das können vor allem sexuelle Anspielungen oder unangemessene körperliche Berührungen sein. Die Unerwünschtheit besteht aber auch dann, wenn eine Person unter Druck gesetzt wurde, eine sexuelle Handlung zu erdulden oder zu erwidern. Eine sexuelle Belästigung geht mit einer Würdeverletzung der belästigten Person einher. Das

heißt, das Verhalten beleidigt, erniedrigt oder beschämt die andere Person. Es geht dabei nicht darum, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist, sondern um die Auswirkung auf die belästigte Person. Sexuelle Belästigung ist also nicht ausschließlich sexuelle Gewalt, sondern bezieht sich auf alle Formen solcher Belästigungen.

Das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) verbietet sexuelle Belästigung insbesondere in beruflichen Zusammenhängen (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 – 4 AGG). Das Gesetz gibt Beschäftigten Rechte, um sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen. Gleichzeitig bestimmt das AGG eine deutliche Schutzpflicht für Arbeitgeber.

Bei sexueller Belästigung können drei Kategorien unterschieden werden: verbale, non-verbale und physische Belästigung. Im Alltagsverständnis wird sexuelle Belästigung oft mit physischer Gewalt gleichgesetzt. Sexuell übergriffiges und belästigendes Verhalten beginnt aber viel früher, auch wenn viele Formen sexueller Belästigung im Alltag nicht strafbar sind. Vor allem verbale und non-verbale Belästigungen werden immer wieder verharmlost. Den Betroffenen wird unterstellt, dass sie überempfindlich auf einen Witz oder Flirtversuch reagieren. Ein Flirt zum Beispiel hat nichts mit sexueller Belästigung zu tun. Er ist auch am Arbeitsplatz nicht verboten. Aber: Flirts entstehen in beiderseitigem Einverständnis. Übergriffig-



ges Verhalten geschieht ohne das Einverständnis der anderen Person.

Das Gesetz schützt Beschäftigte (Frauen, Männer, Transsexuelle, Homo- und bisexuelle Menschen) über das Straf- und Zivilrecht hinaus. Denn: Sexuell belästigendes Verhalten ist vor allem im Arbeitskontext gravierend. Am Arbeitsplatz kann man der belästigenden Person nicht aus dem Weg gehen. Der Arbeitsplatz muss deshalb für alle Beschäftigten ein sicheres Umfeld sein.

Der Schutz ist nicht auf das Büro, das Unternehmensgebäude oder die Arbeitszeit beschränkt. Das Gesetz verbietet jede Form der sexuellen Belästigung, die innerhalb eines Arbeitsverhältnisses stattfindet. Dazu zählen: Dienstreisen, Arbeitswege, Firmenfeiern, Betriebsausflüge, Pausen sowie SMS, E-Mails oder Anrufe.

Sexuelle Belästigung wird im Job oft nicht als solche erkannt. An viele diskriminierende Verhaltensweisen, Begriffe oder Bemerkungen hat man sich im Alltag offenbar gewöhnt. Im Zusammenhang mit sexueller Belästigung kommt es deshalb immer wieder zu einer sogenannten Schuldumkehr. Das bedeutet, die belästigte Person wird beschuldigt, etwas missverstanden zu haben oder den Vorfall zu ernst zu nehmen. Sexuelle Belästigung wird dann fälschlicherweise als Flirtversuch verharmlost. Am Arbeitsplatz kann das so weit gehen, dass der

belästigten Person üble Nachrede oder Mobbing unterstellt wird.

Für die Betroffenen wird sexuelle Belästigung dann zum doppelten Nachteil: Ihnen wird einerseits vollkommen ungerechtfertigt eine Mitschuld zugesprochen. Andererseits wird ihnen die Möglichkeit genommen, sexuelle Belästigung als solche zu benennen. Damit werden belästigte Personen davon abgebracht, sich zu wehren. Sie werden ein zweites Mal zum Opfer.

Sowohl für Betroffene als auch für Arbeitgeber ist es wichtig zu wissen: Beschäftigte haben immer das Recht, sich gegen sexuelle Belästigung zu wehren. Die Verantwortung für belästigendes Verhalten tragen immer diejenigen, die belästigen – niemals die Leidtragenden.

In der akuten Situation hilft es in vielen Fällen, der belästigenden Person deutlich zu machen, dass man sich sexuell belästigt fühlt. Das geht sowohl mündlich als auch schriftlich. Auch die Ankündigung von Konsequenzen, falls das belästigende Verhalten nicht aufhört, ist legitim. Aber: Eine direkte und unmittelbare Reaktion ist nicht immer möglich. Betroffene dürfen sich auch nachträglich beschweren.

Alle Beschäftigten haben das Recht, im Betrieb bei der zuständigen Stelle Beschwerde einzulegen, wenn sie das Gefühl haben, nach dem AGG benachteiligt





worden zu sein. Das gilt also auch für sexuelle Belästigung. Die Beschwerdestelle muss im Betrieb bekannt gemacht werden (§ 12 Abs. 5 AGG). Die Beschwerdestelle muss sich mit der Beschwerde auseinandersetzen, sie prüfen und die betroffene Person über das Ergebnis der Prüfung informieren. Beschäftigten, die eine Beschwerde eingelegt haben, dürfen daraus keine Nachteile entstehen. Abmahnungen oder Kündigungen wegen einer Beschwerde sind also verboten (§ 16 Abs. 1 AGG). Außerdem haben Beschäftigte den Anspruch auf vorbeugende und unterbindende Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber (§ 12 Abs. 1 – 4 AGG).

Es kann viel Energie kosten, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Aber: Sexuelle Belästigung zu erdulden und sich nicht zu wehren, kann langfristig noch höhere gesundheitliche und berufliche Kosten nach sich ziehen. Hilft eine direkte Intervention nicht, sollten Betroffene deshalb unbedingt eine Beschwerde in Betracht ziehen.

Grundsätzlich gibt es Stellen, die Betroffenen Hilfe und Unterstützung anbieten. Innerhalb des Betriebs sind das der Personal- oder Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte, direkte Vorgesetzte oder die Personalabteilung. Außerhalb des Betriebs können Gewerkschaften, Anwältinnen und Anwälte, Frauenberatungsstellen oder die Antidiskriminierungsstelle des Bundes weiterhelfen.

Im Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“ finden Sie viele weitere wichtige Informationen, u.a. zu Rechten, Pflichten und Handlungsstrategien. Der Leitfaden steht hier http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.html?nn=6575434 zum Bestellen bzw. zum Download zur Verfügung.

Redaktioneller Beitrag von



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Christine Lüders

Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Beratungstelefon: 03018 555 18 65

Servicetelefon für allgemeine Anfragen:

03018 555 18 55

*Montag bis Freitag von 9:00 bis 12:00 Uhr und
13:00 bis 15:00 Uhr*

Postanschrift: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Glinkastraße 24, 10117 Berlin

www.antidiskriminierungsstelle.de





Anzeige



fritz
FACHANWÄLTE
Dr. Fritz & Partner



WISSEN WAS RECHT IST

Fachanwälte ■ **Arbeitsrecht** ■ **Erbrecht** ■ **Familienrecht**
■ **Mietrecht** ■ **Wohnungseigentumsrecht** ■ **Verkehrsrecht**
Mediation ■ **Testamentsvollstreckung**

► www.fritz-fachanwaelte.de

Bahnstraße 1 • 42781 Haan / Gruiton • Telefon: 0 21 04 / 83 37 59 - 0





Prävention am Arbeitsplatz

Das Gesundheitsbewusstsein vieler Menschen ist im Wandel. Auch immer mehr Firmeninhaber engagieren sich für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter.

Jeder Arbeitsplatz stellt andere Anforderungen an die Gesundheit. Die Folgen sind häufig krankheitsbedingte Fehlzeiten, Leistungsabfall und drohende Demotivation der Beschäftigten. Besonders Rückenschmerzen und stressbedingte Verspannungen stellen oft ein großes Problem dar. Dabei sind gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter das beste Kapital jeder Firma!

Von den Mitarbeitern wird es meist sehr positiv angenommen, wenn ihr Arbeitgeber ihre Gesundheit aktiv unterstützt. Dazu gibt es verschiedene Möglichkeiten:

Gesundheitstage

Einmal im Jahr findet in einigen Firmen ein Gesundheitstag statt, an dem Workshops zum Bewegen und Entspannen stattfinden, Impulsvorträge zu wichtigen Gesundheitsthemen wie Stressmanagement, Burnout-Prophylaxe und Ernährung gehalten werden oder ein Gesundheitscheck gemacht wird, z.B. eine Haltungsanalyse oder Blutdruck messen.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Diese findet in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen statt (§ 20a Abs. 1 Satz 1 SGB V) und ist ganzheitlich orientiert. Dazu gehören beispielsweise

- mehr Bewegung
- Ergonomie am Arbeitsplatz, z.B. durch höhenverstellbare Tische
- Frisches und gesundes Essen in der Kantine
- bessere Führungs- und Unternehmensstrukturen
- Stressmanagement
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Arbeitsschutz
- ein gutes Betriebsklima

Firmenfitness

Ist der Arbeitstag lang und anstrengend gewesen, kann sich nicht mehr jeder Mitarbeiter motivieren nach der Arbeit zum Sport zu gehen. Warum also nicht einfach ein wenig Bewegung in Ihre Firma bringen?

Eine Möglichkeit wäre ein Präventionskurs, der einmal wöchentlich direkt nach Feierabend in der Firma stattfindet.



det oder auch eine bewegte Mittagspause von 20-30 Minuten, in der jeder Mitarbeiter die Zeit hat seinem Körper und seinem Wohlbefinden etwas Gutes zu tun oder sich einfach vom Alltagsstress zu erholen.

Wenn gleich mehrere Mitarbeiter gemeinsam trainieren, macht es noch mehr Spaß und hat damit einen positiven Einfluss auf das Betriebsklima.

Große Firmen haben teilweise einen eigenen Kraftraum, den die Mitarbeiter 30 Minuten am Tag während der Arbeitszeit nutzen dürfen.

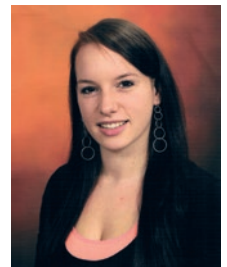
Präventionskurse

Und dann wären da noch die Präventionskurse, die auch gerne in den Unternehmen stattfinden können. Sie dienen der Vorbeugung von Rückenschmerzen, z.B. eine Rückenschule oder eine Wirbelsäulengymnastik.

Ein Präventionskurs wird als solcher anerkannt, wenn das Konzept und die Qualifikationen der Kursleitung von der Zentralen Prüfstelle Prävention zertifiziert wurde. Die Teilnehmer haben bei regelmäßiger Teilnahme die Möglichkeit einen großen Teil der Kursgebühr von der Krankenkasse refinanziert zu bekommen.

Durch gesunde, zufriedene und leistungsstarke Mitarbeiter können Sie auch die Leistungsfähigkeit Ihres Unternehmens steigern, denn Ihre Mitarbeiter sind Ihre wichtigste Ressource!

Redaktioneller Beitrag von



Majas Bewegungszentrum
Inh. Maja Gläser

Schallbruch 41a | Bollenheide 4
42781 Haan | 0178-5142385

info@majasbewegungszentrum.de
www.majasbewegungszentrum.de





Kleider machen Leute

Kleider machen Leute ist eine Novelle des Schweizer Dichters Gottfried Keller. Erstmals 1874 im zweiten Band der Novellensammlung „Die Leute von Seldwyla“ erschienen, gehört sie zu den bekanntesten Erzählungen der deutschsprachigen Literatur, diente als Vorlage für Filme und Opern und gilt als Musterbeispiel für die Stilrichtung des poetischen Realismus.

Die Geschichte handelt von dem Schneidergesellen Wenzel Strapinski, der sich trotz Armut gut kleidet. Er gelangt in eine fremde Stadt namens Goldach und wird dort wegen seines Äußeren für einen polnischen Grafen gehalten. Nachdem er aus Schüchternheit versäumt hat, die Verwechslung aufzuklären, versucht er zu fliehen. Doch da betritt eine junge Dame, Tochter eines angesehenen Bürgers, den Schauplatz. Die beiden verlieben sich ineinander, worauf der Schneider die ihm aufgedrängte Grafenrolle weiterspielt. Ein verschmähter Nebenbuhler sorgt dafür, dass der vermeintliche Hochstapler entlarvt wird. Auf der Verlobungsfeier kommt es zum Skandal. Strapinski flieht, seine Braut aber findet ihn, rettet ihn vor dem Erfrieren und stellt ihn zur Rede. Als sie sich davon überzeugt hat, dass seine Liebe echt ist, bekennt sie sich zu ihm und setzt die Heirat durch. Der Schneider gründet mit ihrem Vermögen ein Atelier und bringt es zu Wohlstand und Ansehen, womit das Sprichwort „Kleider machen

Leute“ sich bewährt (https://de.wikipedia.org/wiki/Kleider_machen_Leute).

Diese alte Weisheit hat sich nie überholt, sondern ist auch heute noch gültig. Die Kleidung ist ein wichtiger Aspekt des äußeren Erscheinungsbildes und entscheidet manchmal über Sieg oder Niederlage.

Die richtige Kleidung für ein Vorstellungsgespräch auszuwählen, ist gar nicht so einfach. Gerade deshalb, weil es keine eindeutigen Vorgaben gibt. Im Gegenteil. Es gilt, aus vielen Faktoren die richtigen für das bevorstehende Gespräch herauszufiltern. In welcher Branche ist der mögliche zukünftige Arbeitgeber angesiedelt? Folgt sein Unternehmen eher einer konservativen oder einer modernen Ausrichtung? Welche Position wird angestrebt? Welcher Eindruck soll durch die Kleidung vermittelt werden? Was gibt der Kleiderschrank her oder muss investiert werden? ...

Gerade für Berufsanfänger ist die Kleiderfrage ein Unsicherheitsfaktor. Ein paar allgemein gültige Aussagen können bei der Entscheidungsfindung helfen.

- Das klassische Kostüm oder der Anzug mit Krawatte in gedeckten Farben mit passenden Accessoires wirken eher konservativ und eignen sich für Bewerbungen z.B.



im Banken- und Versicherungsbe-
reich oder bei der Bewerbung auf
eine Führungsposition.

- Moderne Branchen wie z.B. die Te-
lekommunikation setzen auf Klassik
kombiniert mit frischen Details. Das
wirkt einerseits seriös, andererseits
jung und modern.
- Ein ausgefallenes Outfit - unge-
wöhnliche Schnitte oder Kombina-
tionen, Farbigkeit, zweckentfrem-
dete Accessoires, aber bitte alles
in Maßen - vermitteln den Eindruck
von Kreativität.

Ein paar andere Do's und Don'ts ver-
stehen sich von selbst: ein gepflegtes
Erscheinungsbild, knielange Röcke
bzw. geschlossene Hemdknöpfe, pas-
sendes Schuhwerk, dezente Düfte, der
Verzicht auf auffälligen Körperschmuck
und eine Frisur, die das Gesicht zur
Geltung bringt.

Bei aller Mühe um den am meisten er-
folgversprechenden Stil gilt: Verkleiden
Sie sich nicht. Tragen Sie ein Outfit, in
dem Sie sich wohl fühlen und authen-
tisch wirken.

Viel Erfolg!





Sich bewerben - aber richtig!

Wer sich mit Aussicht auf Erfolg bewerben will, sieht sich einer echten Herausforderung gegenüber. Es gilt, Formalien zu beachten und sich trotzdem positiv aus der Masse der Bewerber hervorzuheben. Wir haben für Sie einen kleinen Leitfaden zusammengestellt, und zwar in der Reihenfolge der Dokumente.

Das Anschreiben unterteilt sich in 5 bis 6 Bereiche:

1. Wer ist der Bewerber (Kontaktdaten und ein professionelles Foto, das nicht älter als 1 Jahr sein sollte), wer ist der Empfänger der Bewerbung?
2. Gestalten Sie die Einleitung individuell, wecken die Aufmerksamkeit des Empfängers, nach Möglichkeit sprechen Sie ihn persönlich an. Verwenden Sie keine einfallslosen Standardphrasen.
3. Im Hauptteil sprechen Sie darüber, warum Sie sich in diesem Unternehmen bewerben, wie und wo Sie Ihre Qualifikation erworben haben und wie Sie sich ins Unternehmen einbringen könnten.
4. Soziale Kompetenz: erwähnen Sie, ob Sie z.B. teamfähig sind, wie Sie in Stresssituationen reagieren oder wie Sie mit Konflikten umgehen und warum. Achtung: So manches Social-Media-Profil kann zur Falle werden.

5. An dieser Stelle können - müssen aber nicht - eigene Vorstellungen wie z.B. der Gehaltswunsch oder die Verfügbarkeit eingefügt werden.
6. Zum Abschluss geben Sie Ihrer Freude über ein Bewerbungsgespräch Ausdruck. Befinden Sie sich noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis, kann an dieser Stelle die Bitte um Diskretion geäußert werden.

Der Lebenslauf ist eine tabellarische Darstellung, in der chronologisch (die jüngste zuerst) die bisherigen Stationen der Ausbildung und des Berufslebens möglichst lückenlos gelistet werden. Es gilt 4 Bereiche abzudecken:

1. Persönliche Angaben und Passfoto (evtl. als Deckblatt)
2. Erfahrungen (Schulabschluss, Ausbildung, Praktika, Berufsweg, Weiterbildungen)
3. Kenntnisse (z.B. Führerschein, Sprachkenntnisse, PC-Kenntnisse u.a.)
4. Zusatzqualifikationen (z.B. ehrenamtliche Aufgaben oder Nebentätigkeiten)

Hier ist der Platz für Ihre Zeugnisse, Zertifikate, Empfehlungen, Referenzschreiben etc.. Es können - müssen aber nicht - weitere Unterlagen zugefügt werden, wie z.B. ein Kurzprofil, Projektbeschreibungen, Arbeitsproben u.a. oder ein



sog. Motivationsschreiben, in dem Sie ausführlicher auf die im Hauptteil des Anschreibens erwähnten Qualifikationen eingehen.

Wenn Sie Ihre Bewerbungsmappe noch per Post versenden, gilt:

1. Wählen Sie dezente Farben. Die Farbe der Mappe sollte zu der in der Bewerbung verwendeten Farbe passen.
 2. Wählen Sie eine Mappe mit transparentem Deckblatt, damit Ihr Anschreiben und Ihr Foto sofort sichtbar sind.
 3. Wählen Sie eine Mappe mit Klemmvorrichtung, damit die Dokumente schnell und einfach herausgenommen werden können.
4. Text der E-Mail ist Ihr Anschreiben, dass Sie aber auch noch einmal dem PDF-Anhang beifügen.
 5. Benutzen Sie eine Standardschrift.
 6. Verwenden Sie keine Abkürzungen.
 7. Prüfen Sie Ihr Anschreiben auf Tippfehler.
 8. Versenden Sie den Anhang als 1 PDF-Datei. Diese sollte 3MB nicht überschreiten.

Viel Erfolg!

Gern unterstützen wir Sie bei der Erstellung Ihrer professionellen Bewerbung!

In Zeiten des World Wide Web bevorzugen die meisten Unternehmen Ihre digitale Bewerbung. Auch hier gibt es Stolpersteine.

1. Nutzen Sie eine seriöse E-Mail als Absender z.B. Max.Mustermann@Provider.de.
2. Achten Sie auf die korrekte E-Mail-Adresse des Empfängers.
3. Benennen Sie im Betreff konkret Ihr Anliegen.

Redaktioneller Beitrag von

Scriptomed
Büroservice Steven

Barbara Steven

Kaiserstr. 13 | 42781 Haan

Tel. 02129 927763

info@scriptomed.de | www.scriptomed.de



Anforderungen an Bewerber: Was erwartet ein Ausbildungsbetrieb von Bewerbern?

Die Bohle AG ist seit vielen Jahren mit Produktion, Verwaltung und Lager fest in Haan verwurzelt. Das Unternehmen leistet bewusst einen aktiven Beitrag in der Berufsausbildung und bekennt sich mit seiner Personalpolitik ganz klar zur Lehrlingsausbildung. Dabei bildet Bohle grundsätzlich für den eigenen Bedarf aus. Zurzeit kann man bei dem Mittelständler die Berufe Mechatroniker*, Zerspanungsmechaniker, Industriekaufmann und Fachlagerist erlernen. Im nächsten



Ausbildungsjahr werden erstmals die Berufe Maschinen- und Anlagenführer sowie Verfahrensmechaniker angeboten. Hier einige Tipps der Personalabteilung für eine erfolgreiche Bewerbung.

Motivation kann man schon in der Bewerbung zeigen

Alle Ausbildungsberufe richten sich an „motiviert“ Schulabgänger. Ausbildungsbetriebe versuchen daher im Bewerbungsverfahren herauszufinden, wie motiviert ein Bewerber an die Ausbildung herangehen wird. Für den Bewerber ist es also wichtig, seine Motivation darzustellen. Auf zentrale Fragen im Bewerbungsverfahren

sollte er daher gute Antworten haben: Warum will der Bewerber genau diesen Beruf in genau diesem Betrieb erlernen?

Motivation zeigt man auch mit einer ordentlichen Mappe mit individuellem Anschreiben und kompletten Unterlagen mit Lebenslauf und Kopien der letzten Zeugnisse. Bewerbungen per Mail sollten in lesbaren, nicht zu großen Dateien versendet werden. Wer sich von der Masse abheben will, setzt sich am besten genau mit den Anforderungen des Berufsbildes auseinander: Was sind die Lernfelder während der Ausbildung? Was erwartet der Ausbildungsbetrieb von mir als Bewerber? Welche Fächer kommen in der Berufsschule auf mich zu? Und welche Tätigkeiten und Einsatzmöglichkeiten bietet mir dieser Beruf in diesem Betrieb? Ein Tipp: Viele Informationen zu Ausbildungsberufen und Tätigkeitsfeldern findet man unter www.berufenet.de.

Motivation zeigt man auch durch Praktika während der Schulzeit oder in den Ferien. Auch mit Nebenjobs sammelt man erste Berufserfahrung. Entscheidend ist, wie man diese Erfahrung im Lebenslauf oder im Bewerbungsgespräch vermittelt: Hat mich diese Erfahrung darin bestärkt, diesen Beruf erlernen zu wollen? Welche (negativen wie positiven) Erfahrungen habe ich dort gemacht, die mir in der Ausbildung weiterhelfen werden?

Viele Ausbildungsbetriebe nutzen im Auswahlverfahren Eignungstests. Meist



wird dort Schulwissen wie Mathematik, Allgemeinwissen, Sprachverständnis und Rechtschreibung abgefragt. Dies ist die Basis für den erfolgreichen Besuch der Berufsschule und ein gutes Abschneiden bei den IHK-Prüfungen. Bei technischen Ausbildungsberufen wird oft noch technisches Verständnis und räumliches Vorstellungsvermögen verlangt. Muster für Tests und Standardaufgaben zur Vorbereitung gibt es im Internet.

Gut vorbereitet ins Bewerbergespräch

Während im Lebenslauf und in den Zeugnissen „harte“ Fakten für den Bewerber sprechen, kommt es im Bewerbergespräch auf die Persönlichkeit an. Hier sind ganz einfach zu beeinflussende Faktoren ausschlaggebend: Ist der Bewerber pünktlich? Ist er höflich und geht auf sein Gegenüber ein? Vor allem aber, hat er sich gut vorbereitet? Weiß er, welche Produkte oder Dienstleistungen von dem Wunschunternehmen angeboten werden? Welche Anforderungen an die Mitarbeiter gestellt werden? Wie die Ausbildung im Hause aussieht? Eine gute Vorbereitung zeigt dem Ausbilder, wie motiviert der Bewerber ist, und wie viel Energie und Aufwand er in seine Bewerbung gesteckt hat.

Auf die klassischen Standardfragen etwa zu Stärken und Schwächen, zur Teamfähigkeit, etc. kann man sich gut vorbereiten. Auch ein gutes Buch zur Vorbereitung auf das Bewerbergespräch ist



richtig angelegtes Geld. Denn die Bewerbungssituation ist immer etwas Besonderes – für beide Seiten.

Fragen, Fragen, Fragen

Denn nicht nur der Ausbilder hat Fragen an den Bewerber. Im persönlichen Gespräch hat auch der Bewerber die Möglichkeit, dem zukünftigen Arbeitgeber auf den Zahn zu fühlen: Wie sieht die Möglichkeit einer Übernahme aus? Welche Abteilungen suchen Nachwuchs? Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es im Betrieb? Vielleicht noch wichtiger ist der menschliche Faktor: Wie gehen die Ausbilder mit dem Bewerber im Gespräch um? Wie ist die Atmosphäre im Gespräch? Hier sollte der Bewerber genau hinhören und versuchen herauszufinden, ob das Gesamtpaket passt und was dieses Unternehmen vielleicht sogar einzigartig macht.

Redaktioneller Beitrag von



www.bohle-group.com

E-Mail: bewerbung@bohle.de

* zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden die männliche Form verwendet





„Ich hab was Besseres vor.“ Ausbildung ist Sprungbrett, nicht Sackgasse

In den letzten Wochen blieben wieder viel zu viele Ausbildungsplätze unbesetzt. Und das heißt gleichzeitig: Viele gute Startchancen für eine abwechslungsreiche, anspruchsvolle und nachweislich auch in Euro und Cent lohnenswerte berufliche Zukunft wurden achtlos vertan.

Statt hier über die Ursachen für diese Fehlentwicklung – angefangen vom „Akademisierungswahn“ in den Hinterköpfen vieler Bildungspolitiker, Eltern, Lehrer und Schüler über fehlende Informationen und noch längst nicht ausreichende Berufsorientierung an allen Schulformen bis hin zu sorgsam gepflegten Vorurteilen und gleichzeitig zu wenig gepflegtem Ansehen vieler Berufe – zu grübeln, kann ein kurzer Faktencheck dabei helfen, den Blick wieder stärker auf eine Ausbildung im weltweit hochgelobten dualen System zu richten und auf das Handwerk zu konzentrieren.

Fakt 1: Die demografische Entwicklung mit sinkenden Schülerzahlen und einer immer älter werdenden Bevölkerung und die derzeit zumindest geringe Lust, aus der Schule direkt, ohne Umwege in die duale Ausbildung in einem der rund 330 anerkannten Berufe – davon etwa 130 allein im Handwerk – zu starten, sorgen zusammen dafür, dass der Wirtschaft insgesamt und vor allem dem Handwerk die Fachkräfte mit solidem Wissen und Können und der wertvol-

len Praxiserfahrung ausgehen. Wenn Fachleute besonders in technischen Berufen knapp werden, dann wird deren Leistung teurer und zugleich steigen die Chancen für leistungsfähige Schulabgänger, demnach auch und vor allem für junge Frauen, aber auch für ehrgeizige Flüchtlinge, in solchen Berufen rasch voranzukommen.

Fakt 2: Gute Berufsausbildung war noch nie und wird auch nie nur der Notausgang für diejenigen sein, die gleichviel aus welchem Grund ihre Schulzeit ohne Abitur beenden. Vielmehr ist gute Berufsausbildung zumal in technisch rasant fortschreitenden Disziplinen eine anspruchsvolle Herausforderung, verlangt ganzen Einsatz, anderenfalls einen zweiten Anlauf bis zum erfolgreichen Abschluss. Ein Facharbeiter- oder Gesellenbrief ist erst recht in Zeiten allumfassender Digitalisierung – auch im Handwerk geht es um 4.0 – nicht zum Nulltarif zu haben, dafür aber ein Wertpapier, das ansehnliche Erträge abwerfen kann und zugleich am besten gegen Arbeitslosigkeit versichert.

Fakt 3: Auch wenn uns das viele immer wieder einreden wollen: Gute Berufsausbildung führt keineswegs in die Karriere-Sackgasse. Das Sprungbrett oder der Startblock beim Sprint sind viel treffendere Bilder für das Entwicklungspotenzial einer abgeschlossenen Ausbildung. Der Instrumentenkasten für die Fort- und Weiterbildung lässt



kaum noch Wünsche offen: Techniker, Restaurator oder Gestalter oder Gebäudeenergieberater im Handwerk, natürlich die Meisterprüfung, die im Deutschen und im Europäischen Qualifikationsrahmen übrigens auf derselben Stufe wie der Bachelor steht und zudem noch wirksam den Weg in die Selbstständigkeit ebnet; ausbildungsbezogen studieren an NRW-Fachhochschulen mit Gesellenbrief und drei Jahren Berufspraxis oder gleich nach der Meisterprüfung auch an Universitäten und grundsätzlich in allen Fächern. Abiturienten können Ausbildung und Studium kombinieren und neuerdings noch den Meister draufsatteln. Und für viele Realschüler könnte die Variante „Ausbildung plus Fachabitur“ die weitaus bessere Alternative zum ratlos-automatischen Wechsel in eine der Warteschleifen am Berufskolleg sein.

Also Möglichkeiten in Hülle und Fülle, die außerdem allesamt einen entscheidenden Vorteil haben – nämlich die beinahe ideale Kombination aus Theorie an der Berufs- oder Hochschule und Praxis im Ausbildungsbetrieb. Im Zweifel hat der Bachelor oder Master of Engineering mit Gesellenbrief gegenüber dem Hochschulabsolventen nur mit Praktikums-Pflichtpensum meist die Nase vorn beim Wettlauf um einen interessanten und gut dotierten Arbeitsplatz. Und viele Meisterinnen und Meister sind auf Dauer besser dran als die große Schar durchschnittlicher Bache-

lors, die jetzt und künftig den Arbeitsmarkt flutet.

„Ich hab was Besseres vor“ – als etwa Träume unter Akten zu begraben, an der Endstation Großraumbüro anzukommen, eine kleine Nummer im Konzern oder nine to five eine Null zu sein oder das erste Gehalt mit 29 zu verdienen. In diesen zugespitzten Aussagen der Imagekampagne des deutschen Handwerks steckt mehr als nur ein Körnchen Wahrheit.

Redaktioneller Beitrag von



Kreishandwerkerschaft des kreises mettmann

Kontakt für alle Fragen rund um die Berufsbildung im Handwerk:

Kreishandwerkerschaft Mettmann

Dipl.-Päd. Gabriele Leßel
Abteilungsleiterin Berufsbildung

Tel.-Nr. 02104-9553-30
E-Mail: lessel@handwerk-me.de



Familie und Ausbildung -das geht!

Eine Ausbildung in Teilzeit ist das Richtige, wenn über einen Schulabschluss verfügt wird und aufgrund von Elternschaft oder Pflege von Angehörigen noch keine Berufsausbildung begonnen bzw. abgeschlossen werden konnte und nicht in Vollzeit gearbeitet werden kann.

Teilzeitberufsausbildung in der Praxis:

- Eine Teilzeitberufsausbildung ist bei allen Ausbildungen im dualen System möglich.
 - Die tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb wird reduziert – meistens um 25%.
 - Die Ausbildungsdauer wird in der Regel nur verlängert, wenn weniger als 25 Wochenstunden gearbeitet werden.
 - Der Berufsschulunterricht findet im vollen Umfang (100%) statt.
 - Die Ausbildungsvergütung kann an die jeweilige Stundenzahl angepasst werden.
- Die Teilzeitberufsausbildung wird mit der zuständigen Kammer abgestimmt.
 - Unternehmen und Auszubildende/r einigen sich auf eine reduzierte Stundenzahl und sprechen ab, wann diese Stunden geleistet werden.
 - Teilzeitauszubildende haben den gleichen Urlaubsanspruch wie Vollzeit-arbeitskräfte. Wird nicht an jedem Wochentag gearbeitet, wird der Urlaubsanspruch anteilig berechnet.
 - Die Berufsschule wird über die Teilzeitberufsausbildung informiert.
 - Prüfungsrelevante Ausbildungsinhalte müssen dadurch in der verkürzten Zeit erlernt werden.

Vorteile für die Auszubildenden:

- Die verkürzte Arbeitszeit bietet ihnen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Ein bestehendes Ausbildungsverhältnis muss wegen Elternzeit nicht abgebrochen werden, sondern kann in Teilzeit fortgesetzt und beendet werden.
- Bereits geleistete Ausbildungszeit kann möglicherweise angerechnet werden.
- Durch einen Berufsabschluss haben sie erhöhte Chancen auf einen Ar-

Was ist zu beachten?

- Die Teilzeitvereinbarung wird im Ausbildungsvertrag schriftlich festgehalten.
- Der Ausbildungsplan muss an die Teilzeitberufsausbildung angepasst werden.



beitsplatz und bessere Verdienstmöglichkeiten.

- Unternehmen und Auszubildende/r einigen sich auf eine reduzierte Stundenzahl und sprechen ab, wann diese Stunden geleistet werden.

Es gibt verschiedene zusätzliche Leistungen, die beantragt werden können. Alle Anträge müssen vor Beginn der Teilzeiterberufsausbildung gestellt werden, da die Prüfung einige Zeit dauert und sie bei verschiedenen Stellen beantragt werden müssen. Lassen Sie sich frühzeitig beim Jobcenter oder der Agentur für Arbeit beraten, welche Förderleistungen Sie in Anspruch nehmen können. Ganz aktuell gibt es bzgl. der finanziellen Fördermöglichkeiten Änderungen und Verbesserungen.

Finanzierungsmöglichkeiten im Überblick: www.bmbf.de/pub/Ausbildung_in_Teilzeit.pdf

Vorteile für Unternehmen:

- Sie gewinnen qualifizierte Auszubildende mit großem Verantwortungsbewusstsein und hoher Motivation.
- Ein bestehendes Ausbildungsverhältnis muss wegen Elternzeit nicht abgebrochen werden, sondern kann in Teilzeit fortgesetzt und beendet werden.
- Die Teilzeiterberufsausbildung bietet Ihnen die Chance, entsprechend der

Möglichkeiten Ihres Unternehmens und des Bedarfs auszubilden.

- Im Wettbewerb um qualifizierte Kräfte sichern Sie Ihren eigenen Fachkräftebedarf und steigern Ihre Attraktivität als Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin.

Quelle: Runder Tisch Teilzeiterberufsausbildung Düsseldorf und Kreis Mettmann, Flyer online unter: <http://www.regionalagentur-d-me.de/index.php/foerderangebote/jugend-und-beruf/teilzeiterberufsausbildung>

Das Arbeitsministerium fördert mit dem Programm TEP („Teilzeiterberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“) den Zugang zur betrieblichen Ausbildung in Teilzeit. Zur Stabilisierung dieser Ausbildungsplätze erfolgt vor Ausbildungsbeginn und während des ersten Ausbildungsjahres eine Hilfestellung für die Auszubildenden. In Düsseldorf und im Kreis Mettmann stehen jeweils zehn Plätze im Programm TEP zur Verfügung.

Projektpartner im Landesprojekt TEP:

WIPA Wirtschafts- und Sprachenschule
Kurt Paykowski GmbH

Ansprechpartnerin für den Kreis Mettmann:
Ann-Christin Stroot: 02051 / 28 86-12
ann-christin.stroot@wipa-velbert.de

AWO Berufsbildungszentrum gGmbH

Ansprechpartnerinnen für Düsseldorf:

Gabriele Schmitz: 0211 / 60025-906
gabriele.schmitz@awo-duesseldorf.de
Ilka Hahne: 0211 / 60025-935,
ilka.hahne@awo-duesseldorf.de





Ausbildung bei der Stadt-Sparkasse Haan

Die Stadt-Sparkasse Haan ist ein wichtiger Arbeitgeber der Stadt Haan. Im Interview stellen Udo Vierdag, Vorstandsvorsitzender und Nina Schmitz-Steingröver, Personal- und Ausbildungsleiterin die Sparkasse als Ausbildungsbetrieb in Haan vor.

Herr Vierdag, welche Berufsbilder werden bei der Stadt-Sparkasse Haan angeboten?

„Wir bilden jedes Jahr zwei bis drei Auszubildende zum Bankkaufmann/zur Bankkauffrau aus.“

Was genau erwartet denn die jungen Erwachsenen, wenn sie sich für eine Ausbildung bei Ihnen entscheiden?

„In jedem Fall eine spannende und abwechslungsreiche Zeit“, ist sich Udo Vierdag sicher. „Ein Argument, das bisher viele Bewerber für eine Ausbildungsstelle bei uns überzeugt hat, ist das „Reinschnuppern“ in alle Abteilungen und der damit verbundene Einblick in die Vielfältigkeit des Bankenwesens“, erläutert Nina Schmitz-Steingröver. „Durch einen kontinuierlichen Abteilungswechsel alle sechs bis acht Wochen erhalten sie die Möglichkeit, alle Fachbereiche kennen zu lernen und eigene Stärken für sich zu entdecken.“

„Die Struktur der Ausbildung ist vertriebsorientiert“, erklärt Nina Schmitz-Steingröver. „Je nach Lernstoff in der Schule wer-

den in Anlehnung an die Schulblöcke die Fachabteilungen besucht und die Praxis kennen gelernt. Der Berufsschulunterricht findet in Blöcken von 6 Wochen statt, zusätzlich werden Spezialthemen in einem internen Unterricht vertieft. Die Vorbereitungen auf die IHK Prüfungen finden dann mit der Unterstützung der Sparkassenakademie und externen Trainern statt.“

„Das Ziel der Sparkasse Haan ist es, möglichst bedarfsgerecht auszubilden, d.h. nur so viele Auszubildende anzunehmen wie auch übernommen werden können“, betont Vorstandsvorsitzender Udo Vierdag. „Nach der Ausbildung ist in einem kleinen Haus dann alles möglich. Grundlegend werden alle Mitarbeiter bedarfsgerecht gefördert (in Form von Fachseminaren, Fachstudiengängen etc.) und die Aufstiegschancen ergeben sich auf diesem Wege mit der Berufserfahrung. Die Philosophie ist es, freie Stellen mit jungen Nachwuchskräften zu besetzen.“

Wie sehen die Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Ausbildung aus?

„Es gibt eine Sparkassenakademie, die vielfältige Aus- und Fortbildungsprogramme anbietet. Hier können sowohl Fachseminare, als auch verschiedene Studiengänge absolviert werden“, erklärt die Ausbildungsleitung. Abgerundet wird das vielfältige Angebot durch Bachelor- und Masterstudiengänge an der sparkassen-eigenen Hochschule in Bonn.



Welche Anforderungen stellen Sie an die Bewerber?

„Die durchgängige Bereitschaft, gute Leistungen zu erbringen sowie eine Identifikation mit dem Hause zu schaffen“, sagt Udo Vierdag. „Dabei steht die Persönlichkeit der Bewerber immer im Vordergrund. In unserem Beruf kommt es auf Kontaktfreudigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Engagement an“, erklärt der Vorstandsvorsitzende. „Dabei sollten potenzielle Auszubildende sie selbst bleiben und Spaß an dem haben, was sie tun“, gibt die Ausbildungsleiterin als Tipp mit auf den Weg.

Frau Schmitz-Steingröver, was macht die Sparkasse zu einem attraktiven Arbeitgeber?

„Es gibt gute Übernahmemöglichkeiten“, unterstreicht die Ausbildungsleiterin. „Wir bieten einen sicheren Arbeitsplatz mit umfangreichen Sozialleistungen. Neben individuellen Förderungen setzen wir ein attraktives Belohnungssystem für gute Leistungen ein.“

In welchen Punkten unterscheidet sich die Sparkasse von anderen Kreditinstituten?

„Wir sind durch Sparkassengesetze zur Gemeinnützigkeit verpflichtet, das heißt wir sind nicht primär gewinnorientiert, sondern kümmern uns um die Förderung von Bildung, Sport und Kultur in der Re-

gion“, führt Udo Vierdag aus. „Außerdem ist die Sicherstellung der Teilnahme am bargeldlosen Zahlungsverkehr mit einem „Girokonto für jedermann“ und die Versorgung mit „geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen“ wichtig. Wir konzentrieren uns dabei nach dem Regionalprinzip auf unsere Stadt Haan.“

Bis wann ist es möglich, sich bei der Sparkasse zu bewerben?

„Es bleibt noch Zeit bis zum Februar 2017, sich online oder per Post zu bewerben. Jedoch sind die Ausbildungsplätze sehr beliebt, daher sollte man nicht zu lange warten. Unser erstes Auswahlverfahren läuft derzeit an. Ein zweites folgt im März nächsten Jahres“, erklärt Nina Schmitz-Steingröver am Ende des Gespräches.

Redaktioneller Beitrag von

 **Stadt-Sparkasse
Haan (Rheinl.)**

Nina Schmitz-Steingröver
Tel. 02129 / 575 - 255



CityClass Hotel Savoy****: Ausbildung zur Hotelfachkraft und Hotelkaufmann/frau

Unabhängig davon, ob es sich um eine kleine, gemütliche Ferienpension, ein Stadthotel oder ein Kongresscenter handelt, alle haben das gleiche Ziel: Der Gast soll sich vom Empfang über die Dauer seines Aufenthaltes bis hin zur Verabschiedung wohl fühlen und wieder kommen. Dafür sorgen der Hotelkaufmann/ die Hotelkauffrau. Sie können in fast allen Bereichen eingesetzt werden, kümmern sich um einen reibungslosen Ablauf, planen Events und übernehmen auch kaufmännische Aufgaben.

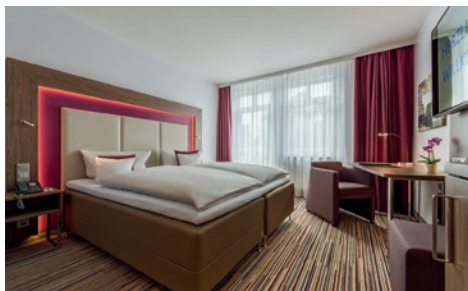


Wenn Sie gern für das Wohlbefinden anderer Menschen sorgen, wenn Sie Gastgeber mit Leib und Seele sind, wenn Sie Freude am Umgang mit Menschen haben, dann bewerben Sie sich!

Die Ausbildung zur Hotelfachfrau oder -kauffrau/zum Hotelfachmann oder -kaufmann dauert 3 Jahre. Nach dem ersten und zweiten Lehrjahr erfolgt jeweils eine Zwischenprüfung, nach dem dritten Lehrjahr die Abschlussprüfung. Hotelfachleute können in allen Abteilungen eines Hotels mitarbeiten. Dadurch

bieten sich viele Karrieremöglichkeiten, da sowohl im In- als auch im Ausland immer gute Fachkräfte gesucht werden. Gegebenenfalls bietet der Arbeitgeber externe Schulungen und Seminare an. Die Vergütung erfolgt nach Tarif. Mit der Zusatzqualifikation Hotelmanagement oder Hotelbetriebswirt oder Tourismusstudium „Veranstaltungsmanagement“ kann man von einem höheren Gehalt ausgehen.

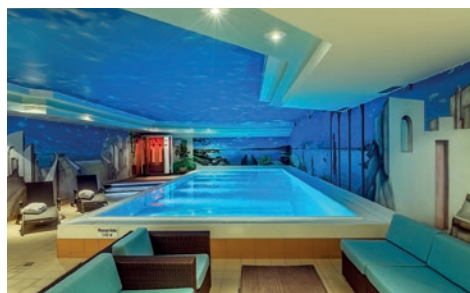
Wie auch in manchen anderen Branchen ist das Tragen von Berufskleidung Vorschrift; im Hotel Savoy sind es ein schwarzer Rock oder Hose, ein weißes Hemd oder Bluse, evtl. mit schwarzer Weste. Entsprechendes fußfreundliches Schuhwerk versteht sich von selbst. Der gepflegte Auftritt des Personals ist mit entscheidend für den Eindruck, den Gäste oder potentielle Kunden gewinnen.



Um sich für einen Ausbildungsplatz als Hotelfachkraft zu bewerben, sollten Sie volljährig sein und als Schulabschluss die mittlere Reife oder das Abitur erreicht haben. Aber auch Absolventen mit guten Hauptschulabschlüssen haben Chancen.



Grundvoraussetzung sind gute Rechtschreibkenntnisse, erste Erfahrungen im Umgang mit der EDV, gute Deutsch- und Englischkenntnisse und ein mathematisches Grundverständnis. Sollten bereits Erfahrungen in Praktika vorhanden sein, so ist das wünschenswert, aber nicht Bedingung. Auch Quereinsteiger sind willkommen. Eine gute Einarbeitung durch den Arbeitgeber und Engagement seitens des Bewerbers machen einen positiven Einstieg in das neue Berufsfeld möglich.



In der Hotellerie bzw. Gastronomie spielen der Kundenkontakt und das Miteinander des Personals eine große Rolle. Sie sind oft entscheidend über Erfolg oder Misserfolg des Unternehmens. Neben den formalen Anforderungen sind Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsbereitschaft, Teamgeist, Organisationstalent, Kreativität und Umsichtigkeit willkommenen Eigenschaften. Bietet das Hotel einen 24 Stunden-Service, sind außerdem Belastbarkeit und Flexibilität vonnöten, da in Wechselschichten - auch am Wochenende - gearbeitet wird. In diesem Fall ist ein Wohnen am Arbeitsplatz gewünscht.



Im CityClass Hotel Savoy Haan ist die Rezeption rund um die Uhr besetzt. Den Gästen stehen neu renovierte Zimmer zur Verfügung, die mit modernen Annehmlichkeiten wie Klimaanlage und kostenlosem W-LAN ausgestattet sind. Ein reichhaltiges Frühstücksbuffet sorgt für einen gelungenen Start in den Tag. Der hotel-eigene Wellnessbereich mit Pool und Sauna sowie das Fitnesscenter sind der ideale Ort zum Entspannen. Kostenloses W-Lan im kompletten Gebäude und die hauseigene und kostenfreie Tiefgarage runden den Service ab. Ein einzigartiges Kunstkonzept mit aufwändig gestalteten Collagen über Haan und die Umgebung verleiht dem Hotel eine individuelle Note.

Redaktioneller Beitrag von



CityClass Hotel Savoy** - Haan**

Neuer Markt 23

42781 Haan/Düsseldorf

Tel.: +49 (0)2129 / 922 - 0

E-Mail: savoy@cityclass.de

www.cityclass.de





Praktikums- und Jobbörsen

Praktikumsbörsen

- | | |
|---|---|
| www.praktikumsanzeigen.info | Neben Praktikumsplätzen (40% Auslandsstellen) helfen umfangreiche Informationen bei der Karriereplanung, wie Tipps zu Bewerbungsprozessen, eine Auflistung wichtiger Firmenkontaktmessen, ein Hochschulverzeichnis und vieles mehr. |
| www.akademiker-online.de | Vermittlung von Praktikumsstellen vor allem für Akademiker |
| www.backinjob.de | Vermittelt alles vom Job, Lehrstelle bis Praktikum. |
| www.arbeitsagentur.de | Nach wie vor der größte Arbeitsvermittler. Was viele nicht wissen: die Bundesanstalt für Arbeit vermittelt auch Praktika! |
| www.studiumratgeber.de/campusjaeger.php | Individuelle Beratung für eine erfolgreiche Praktikumsvermittlung für Studenten |
| www.praktikanten.net | Hier finden Sie eine umfangreiche Liste an Praktikumsberichten sowie eine ausführliche Liste mit kommentierten Links & Tipps zum Praktikum. Für Interessierte steht auch ein Forum für praktikumsbezogene Diskussionen zur Verfügung. |
| www.praktikum.info | Große Börse für Praktika und Praxissemester |
| www.bigredonline.de | Praktikumsbörse speziell für Studierende der wirtschaftswissenschaftlichen Fächer, die hier aus mehr als 1.600 Angeboten für ein Praktikum mit über 5.500 Praktikumsplätzen wählen können. |
| www.praktikum.de | Gut gepflegtes Portal für Praktikums-Suchende |



Jobbörsen

| | |
|---|--|
| www.akademiker-online.de | Jobbörse mit Vermittlung von Praktika und Diplomarbeiten. Stellenmarkt für Berufseinsteiger. |
| www.careerbase.de | Bewerberdatenbank für Hochschulabsolventen |
| www.berufsstart.de | Stellenmarkt für Hochschulabsolventen |
| www.praktikumsanzeigen.info | Jobbörse für Studenten , Praktikanten und Hochschulabsolventen |
| www.alma-mater.de | Jobbörse für Studenten und Hochschulabsolventen in den Bereichen IT, Ingenieure, kaufm. Sektor |
| www.jobber.de www.studentenvermittlung.de | Stellenmarkt und Studentenjobs |
| www.unicum.de | Bewerberdatenbank für Hochschulabsolventen und Akademiker, Praktikanten |
| www.jungekarriere.com | Umfassendes Angebot für Hochschulabsolventen mit zahlreichen Informationen zum Thema Studium, Beruf und Karriere |
| www.49jobs.de | - |
| www.arbeit-online.de | Stellenmarkt und Bewerberdatenbank, mit Stellenangeboten im IT-Bereich |
| www.career.de | Stellenmarkt und Bewerberdatenbank. Internationale Angebote |
| www.competenceonline.de | Bewerberdatenbank |
| www.ibusiness.de/jobs | Bewerberdatenbank für die Bereiche Internet, Online und interaktive Medien |
| www.ingenieurweb.de | Stellenmarkt und Bewerberdatenbank für Ingenieure |
| www.job24.de | Stellenmarkt mit Angeboten zum Bereich IT/Telekommunikation |
| www.job-office.com | Stellenmarkt mit Angeboten im Bereich EDV |
| www.jobexpress.de www.karriereguide.com www.karriereguide.de | Stellenmarkt mit Schwerpunkt IT/Telekommunikation |





| | |
|--|--|
| www.kein-handicap.de | Stellenmarkt speziell für Behinderte und chronisch Kranke |
| www.microsoft.com/jobs | Microsoft-Stellenmarkt |
| www.stellen-online.de | Stellenmarkt mit aktuellen Stellenangeboten aus dem IT-Bereich |
| www.ingenieurkarriere.de | Stellenmarkt im Bereich Ingenieurwesen |
| www.cesar.de | Allgemeine Angebote und für Hochschulabsolventen |
| www.jobs.zeit.de | Allgemeine Stellenangebote |
| www.jobrobot.de | Allgemeine Stellenangebote |
| www.jobscanner.de | Allgemeine Stellenangebote |
| www.jobworld.de | Allgemeine Stellenangebote |
| www.absolute-career.de | Fach- und Führungskräfte |
| www.berufswelt.de | Allgemeine Stellenangebote |
| www.arbeitsagentur.de | Allgemeine Stellenbörse, Vermittlungsbörse für IT-Fachkräfte |
| www.experteer.de | Fach- und Führungskräfte, Headhunter Netzwerk, Exklusive Stellen ab 60T€ |
| www.faz.de | Akademische Fach- und Führungskräfte |
| www.jobline.de www.karriere-direkt.de | Fach- und Führungskräfte |
| www.jobpilot.de | Fach- und Führungskräfte |
| www.jobsintown.de www.jobs-deutschland.de | Allgemeine Stellenangebote |
| www.jobticket.de | Allgemeine Stellenangebote, Fach- und Führungskräfte |
| www.jobs.de www.careercenter.de www.jobs-de.de www.job-suche.de | Allgemeine Stellenangebote |
| www.jobware.de | Fach- und Führungskräfte |





| | |
|--|---|
| www.karrieredirekt.de | Fach- und Führungskräfte |
| www.mamas.de | Fach- und Führungskräfte |
| www.monster.de | Allgemeine und weltweite Stellenangebote |
| www.promotionbasis.de | Fachkräfte im Bereich Messe und Event |
| www.stellenanzeigen.de | Allgemeine Stellenangebote |
| www.stellenboerse.de | Allgemeine Stellenangebote |
| www.stellenmarkt.de | Allgemeine Stellenangebote |
| www.stellen-online.de | Allgemeine Stellenangebote |
| www.stepstone.de | Fach- und Führungskräfte |
| www.worldwidejobs.de | Allgemeine Stellenangebote |
| www.computerjobs24.de | IT |
| www.computerwoche.de | IT |
| www.heise.de/stema | IT |
| www.digijob.com | IT, Fach- und Führungskräfte |
| www.dv-job.de www.job-today.com | IT |
| www.ebz-edv.de | IT-Freiberufler |
| www.edv-branche.de | IT |
| www.freelance-job.de | IT-Freiberufler |
| www.future-consulting.de | IT-Freiberufler |
| www.gulp.de | IT-Freiberufler und Dienstleister und Freiberufler |
| www.pko.de | IT-Bewerberdatenbank für Angestellte |
| www.projektwerk.com | Projekte für Freelancer |
| www.multimedia.de | IT/Multimedia |





Praktika für Asylbewerber, geduldete Personen und anerkannte Flüchtlinge

Sie sind Asylbewerber, geduldete Person oder anerkannter Flüchtling und suchen ein Praktikum um die deutsche Arbeitswelt kennenzulernen?

Sofern Sie bereits als Flüchtling anerkannt sind, können Sie ohne Zustimmung der Ausländerbehörde und der Zentralen Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) ein beliebiges Praktikum antreten.

Als Asylbewerber oder Geduldeter benötigen Sie immer die Zustimmung der Ausländerbehörde und je nach Art und Dauer des Praktikums auch die Zustimmung der Arbeitsvermittlung.

Zustimmungsverfahren

Hat sich ein Geduldeter oder ein Asylbewerber für ein Praktikum entschieden, so muss er das dementsprechende Formular ausfüllen und an die Ausländerbehörde senden. Die Ausländerbehörde beteiligt dann gegebenenfalls die Arbeitsvermittlung. Die Arbeitsvermittlung prüft die Beschäftigungsbedingung und führt eine Vorrangsprüfung durch. Das Verfahren dauert ca. vier Wochen bis zur Entscheidung.

Beschäftigungsverbot

Personen, die ihren Asylantrag nach dem 31.08.2015 gestellt haben und aus einem sicheren Herkunftsstaat stammen dürfen nicht beschäftigt werden. Sichere

Herkunftsstaaten sind Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.

Unter anderem können nachfolgende Praktika wahrgenommen werden:

Freiwilliges Praktikum zur Berufsorientierung

Dieses Praktikum dient der Berufsfindung und darf von allen geduldeten Personen und von Asylbewerbern ab dem vierten Monat des Aufenthaltes wahrgenommen werden. Sollte die Praktikumsdauer drei Monate überschreiten wird neben der Zustimmung der Ausländerbehörde auch die Zustimmung der Arbeitsvermittlung benötigt.

Einstiegsqualifizierung (EQ)

Diese Art von Praktikum dient dazu den Praktikanten an eine etwaige spätere Ausbildung in dem Betrieb heranzuführen. Das Praktikum zur Einstiegsqualifizierung dauert sechs bis zwölf Monate. Die Inhalte orientieren sich am ersten Ausbildungsjahr und können auf eine spätere Ausbildung angerechnet werden. Dieses Praktikum kann von allen geduldeten Personen und von Asylbewerbern ab dem vierten Monat des Aufenthaltes ausgeübt werden. Eine Zustimmung der Arbeitsvermittlung ist nicht erforderlich. Die Zustimmung der Ausländerbehörde muss auch in diesem Fall eingeholt werden.



Freiwilliges ausbildungs- oder studienbegleitendes Praktikum

Dieses Praktikum wird während der Ausbildungs- oder Studienzeit wahrgenommen und ist nicht verpflichtend vorgesehen.

Diese Praktikumsart darf von allen geduldeten Personen und von Asylbewerbern ab dem vierten Monat des Aufenthaltes wahrgenommen werden. Sollte die Praktikumsdauer drei Monate überschreiten wird auch in diesem Fall, neben der Zustimmung der Ausländerbehörde, die Zustimmung der Arbeitsvermittlung benötigt.

Pflichtpraktikum im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums

Dieses Pflichtpraktikum ist ein fester Bestandteil einer berufs- oder studienqualifizierenden Maßnahme. Die Zustimmung der Arbeitsvermittlung ist nicht vorgesehen. Das Praktikum darf von allen geduldeten Personen und von Asylbewerbern ab dem vierten Monat des Aufenthaltes wahrgenommen werden. Die Zustimmung der Ausländerbehörde wird benötigt.

Praktikum für die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses

Ein Praktikum, welches dazu dient, die volle Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses zu erhalten. Es darf

von allen geduldeten Personen und von Asylbewerbern ab dem vierten Monat des Aufenthaltes wahrgenommen werden. Es ist unabhängig von der Dauer des Praktikums, neben der Zustimmung der Ausländerbehörde ist auch die Zustimmung der Arbeitsvermittlung erforderlich.

Probebeschäftigung

Bei einer Probebeschäftigung wird die Eignung für einen konkreten Arbeitsplatz festgestellt. Die betreffenden Personen führen probeweise die vorgesehene Tätigkeit durch. Die Probebeschäftigung darf von allen geduldeten Personen und von Asylbewerbern ab dem vierten Monat des Aufenthaltes wahrgenommen werden. Es ist unabhängig von der Dauer des Praktikums, neben der Zustimmung der Ausländerbehörde ist auch die Zustimmung der Arbeitsvermittlung erforderlich.

Hospitation

Hospitation bedeutet jemandem bei der Arbeit zuzusehen, mit dem Ziel etwas über die Ausübung seines Berufes zu erfahren. Der Hospitant selbst darf keine Arbeitsleistung erbringen. Die Hospitation bedarf keiner Zustimmung der Ausländerbehörde oder der Arbeitsvermittlung. Die Hospitation darf von allen geduldeten Personen und von Asylbewerbern ab dem vierten Monat des Aufenthaltes ausgeführt werden.





Gemeinnützige Arbeit

Grundsätzlich können Asylbewerber und Geduldete nach dem Asylbewerberleistungsgesetz verpflichtet werden, „gemeinnützige Arbeit“ zu leisten. Für diese Arbeit erhalten sie zusätzlich zu ihren Sozialleistungen 1,05 Euro pro Stunde. Es handelt sich jedoch nicht um eine reguläre Anstellung. Wenn sich jemand weigert, die angebotene Arbeit auszuführen oder ohne Entschuldigung fehlt, kann das Sozialamt die Sozialleistungen kürzen. Eine Genehmigung der Ausländerbehörde ist nicht erforderlich. Ansprechpartner ist das zuständige Sozialamt.

Quelle: <http://polizei.rbk-direkt.de/Dienstleistungdetail.aspx?dlid=3936>



Über 100 Aussteller stehen für Euch bereit!

- Berufsbilder
- Ausbildungsplätze
- Praktikumsplätze
- Studienberatung
- Expertenvorträge
- MeetYou@BOB2017



BOB 2017

Starte in Deine Zukunft!

BerufsOrientierungsBörse 2017

10. Mai 2017

11 - 17 Uhr

Stadthalle Langenfeld
Hauptstraße 129
40764 Langenfeld



Mit besonderer Unterstützung

Stadtverwaltung Langenfeld
Stadtwerke Langenfeld
Stadtverwaltung Monheim am Rhein
HWK Düsseldorf • IHK Düsseldorf
Stadt-Sparkasse Langenfeld • Katja von Eysmond
AGES Maut System GmbH • Beseke & Oertel
Mittelstands- und Wirtschaftsvereinigung
Industrieverein Langenfeld e. V.
Institut Wupperfeld GmbH

Veranstalter



 **Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit Mettmann

Schirmherrschaft

Bürgermeister Frank Schneider
Bürgermeister Daniel Zimmermann
Landrat Thomas Hendele

Förderer

 
Entgelt und Rente AG



www.BOB2017.de



Die Gleichstellungsbeauftragte

Das Landesgleichstellungsgesetz LGG und seine Vertreterinnen
Auszüge und Zitate

Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (Männer und Frauen sind gleichberechtigt). Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender

Nachteile hin.) und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Die Gleichstellungsbeauftragte

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.



(4) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;
2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

Aktuell ist eine Novellierung des LGG für den öffentlichen Dienst in Arbeit. Die zentralen Ziele sind:

- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
- geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien im Einflussbereich der öffentlichen Hand
- Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch das Bereitstellen von Informationsmaterial für Arbeitnehmer, für Arbeitgeber, für Auszubildende und viele andere Themen. Der Gang zum Rathaus lohnt sich!





Im Kreis Mettmann engagieren sich 12 Frauen für die Gleichstellung

(Termine nach Vereinbarung)

Geertje Jeschke

Kreis Mettmann
Kreishaus, Düsseldorf Straße 26
☎ 0 21 04 / 99 10 23
✉ gleichstellungsstelle@kreis-mettmann.de

Astrid Ferl

Stadt Mettmann
Rathaus, Neanderstraße 85
☎ 0 21 04 / 980 172
✉ astrid.ferl@mettmann.de

„Gewalt ist nie privat. Kein Mann hat das Recht eine Frau zu schlagen. Da körperliche Gewalt überwiegend zuhause stattfindet, ist es wichtig, Schutz und Hilfe für die Opfer zu verbessern.“

„Frauen sollen und wollen ihre Lebenswelt aktiv gestalten; dazu müssen sie noch mehr Verantwortung übernehmen, ihren Führungsanspruch selbstbewusst weiter entwickeln und unbeirrt einfordern.“

Marion Plähn

Stadt Haan
Rathaus, 2. Etage, Kaiserstraße 85
☎ 0 21 29 / 911 134
✉ gleichstellungsstelle@stadt-haan.de

Annegret Pollmann

Stadt Erkrath
Bahnstraße 2, Kaiserhof
☎ 0 211 / 24 07 10 21
✉ annegret.pollmann@erkrath.de

„Machen Sie mit! Damit Teilzeitberufsausbildung kein Novum bleibt!“

„Für eine frauengerechte und lebenswerte Stadt- und Wohnplanung!“

Diana Skrotzki

Stadt Langenfeld
Rathaus, Konrad-Adenauer-Platz 1
☎ 0 21 73 / 794 17 00
✉ diana.skrotzki@langenfeld.de

Claudia Weiß

Stadt Velbert
Thomasstraße 7
☎ 0 20 51 / 26 22 39
✉ claudia.weiss@velbert.de

„Netzwerke für Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen - mit Frauenpower zum Erfolg!“

„Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf muss mehr in den Focus betrieblicher Personalentwicklung rücken - der demographische Wandel ist in Aktion!“



Gisela Herforth

Stadt Monheim am Rhein
Rathaus, Eingang Rathausplatz 6
☎ 0 21 73 / 951 818
✉ g.herforth@monheim.de

„Gezielte Mädchen- und Jungenförderung - ein Muss jeder Bildungspolitik!“

Gudula Kohn

Stadt Wülfrath
Am Rathaus 1
☎ 0 20 58 / 18 341
✉ gleichstellung@stadt-wülfrath.de

„Die Beteiligung aller Frauen, unabhängig vom Alter oder Herkunftsland, ist das Ziel unserer gemeinsamen Gleichstellungsarbeit.“

Monika Ortmanns

Stadt Hilden
Am Rathaus 1
☎ 0 21 03 / 72 122
✉ monika.ortmanns@hilden.de

„Die Unterschiede in der Gesundheit von Frauen und Männern werden auch heute noch zu wenig berücksichtigt. Eine Geschlechterdifferenzierung ist unerlässlich!“

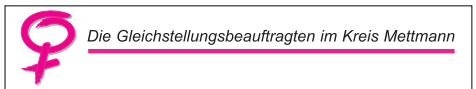
**Andrea Töpfer und
Gabi Welsch-Schwalfenberg**

Stadt Ratingen
Minoritenstraße 5
☎ 0 21 02 / 550 34 30
✉ gleichstellungsstelle@ratingen.de

„Frauen haben in Deutschland viel erreicht. Dennoch verdienen sie im Schnitt 22% weniger als Männer. Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit!“

Veronika Kautz

Stadt Heiligenhaus
Rathaus Innenhof, Hauptstraße 159
☎ 0 20 56 / 13 195
✉ v.kautz@heiligenhaus.de



Standorte

Unter den Anzeigen finden Sie die Koordinaten zur Lokalisierung der Unternehmen in dieser Karte.



Herausgeber:



SCRIPT-ART Steven

WIR KOMMUNIZIEREN MARKETING



SCRiPT-ART Steven

Barbara Steven

Kaiserstr. 13
42781 Haan

Tel. 02129 927763
Fax 02129 927762

www.script-art-steven.de

USt-ID-Nr. DE276186453

In Kooperation mit



nagreeni
Grafik- & Webdesign
Natalie Lewandowski

Flurstraße 22
42781 Haan

Tel. 02129 3466820
www.nagreeni.com

Urheberrecht:

Alle Texte, Bilder und Grafiken unterliegen dem Urheberrecht.

Copyright 2016 by SCRIPT-ART Steven
All rights reserved.

Haftung:

SCRiPT-ART Steven übernimmt keine Haftung oder Garantie für die Aktualität, Korrektheit und Vollständigkeit der zur Verfügung gestellten Informationen. Desweiteren übernimmt SCRiPT-ART Steven keine Haftung für Verluste, die durch die Verwendung oder Verteilung dieser Informationen verursacht oder mit der Verteilung oder Nutzung dieser Informationen in Zusammenhang stehen.

Quelle:

Bilder und Grafiken: Angaben der Quelle für verwendetes Bilder- und Grafikmaterial:

Fotos Cover: © Marco2811-fotolia.com, © industrieblick-fotolia.com, © vectorfusionart-fotolia.com, © ikonoklast_hh-fotolia.com, © highwaystarz-fotolia.com, © rogerphoto-fotolia.com, © contrastwerkstatt-fotolia.com

Fotos Seite 24: © Andrey Popov-fotolia.com, © Frank Gärtner-fotolia.com

Fotos Seite 26: © StockPhotoPro-fotolia.com, © Firma V-fotolia.com

Texte: Siehe Quellenangabe des jeweiligen Beitrages.

Impressum: Impressum-Generator der Deutschen Anwaltshotline AG

Stand Oktober 2016



Bereits erschienen:



Band 1, Thema „Gesundheit“,
Band 2, Thema „Recht und Ordnung“,
Band 3, Thema „Trautes Heim, Glück allein“
und Band 4, Thema „Kinder, Kinder“
finden Sie online unter www.haaner-themengarten.de





 *Haaner*
Themengarten

Herausgeber:

SCRIPT-ART Steven

Barbara Steven

Kaiserstr. 13 | 42781 Haan

Tel. 02129 927763

Fax 02129 927762

www.script-art-steven.de