

Beruf & Karriere



JOB-RATGEBER

Schuhe

Egal, was das Thermometer anzeigt: Selbst im Hochsommer sind für Männer Sandalen im Büro tabu. Die Etikette schreibt für offizielle Termine und alle Anlässe mit Kundenkontakt Halbschuhe vor. „Dazu gibt es im Geschäftsleben keine Alternative“, erklärt die Etikette-Expertin Bettina Geißler. Und auch im Sommer gilt die Faustregel: „Je offizieller der Anlass, umso glatter der Schuh.“ Das heißt: Bei sehr förmlichen Abendanlässen trägt man keine Budapester (Brogue) – und schon gar keine Schuhe mit Öffnungen, egal an welcher Stelle. Bei Frauen wird das etwas lockerer gesehen: „Bei den Schuhen ist alles in Ordnung, was vorne zu ist.“ Die entscheidende Frage bei der Schuhwahl lautet deshalb: „Lassen sie die Zehen frei?“ Das sei nur in begrenztem Umfang toleriert – bei der Arbeit im Friseursalon beispielsweise. Anders als bei Männern sind Halbschuhe aber keine Pflicht. (tmn)

Steuererklärung für Kurzarbeiter

(tmn) Beschäftigte in Kurzarbeit oder Altersteilzeit müssen in der Steuererklärung besonders genau sein. Denn in vielen Fällen sei in der Lohnsteuerbescheinigung der Arbeitgeberanteile zur Rentenversicherung nicht richtig angegeben, erklärt der Neue Verband der Lohnsteuerhilfevereine (NVL). Dadurch könne ein steuerlicher Nachteil entstehen. Denn anders als bei Vollzeitbeschäftigten stockt der Arbeitgeber bei Kurzarbeit und Altersteilzeit die Rentenversicherungsbeiträge auf. In der Steuererklärung müsse in der Regel der Betrag eingetragen werden, der auch selbst geleistet wurde. Auch der Steuerbescheid sollte in diesem Punkt genau geprüft werden.

Regeln für den Ferienjob

(tmn) Viele Schüler möchten in den Ferien ihr Taschengeld aufbessern. „Für Jugendliche gelten aber strenge Regularien“, sagte Gertraud Wurm von der Agentur für Arbeit. „Kinder, die noch nicht 15 sind, dürfen zwei Stunden am Tag leichtere Arbeiten verrichten.“ Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren dürfen nicht mehr als 8,5 Stunden täglich und nicht länger als 40 Stunden pro Woche arbeiten. Da das Angebot an Nebenjobs begrenzt ist, sollten sich die Schüler mit ihren Bewerbungen beeilen, so Wurm. Die Berufsberaterin rät, in Zeitungen auf Anzeigen zu achten oder bei der Jobbörse der Agentur für Arbeit unter Helferjobs zu schauen.

Gute Materialien für Bewerbung

(tmn) Eine Bewerbung per Post ist besser als eine per E-Mail. „Bei der schriftlichen Bewerbung würde ich hervorragende Materialien wählen und damit haptische Effekte erzielen“, rät die Bewerbungsexpertin Sabine Neumaier. Gefalle das Material, beschäftige sich der Personaler womöglich länger mit den Unterlagen. Bei Online-Bewerbungen gehe dieser Effekt verloren. Wer dennoch nicht auf die günstigere Online-Bewerbung verzichten will, sollte darauf achten, dass der Anhang nicht zu groß ist. Richtwert sind hier zwei Megabyte.

Schutz vor Jobverlust

Oft reicht schon ein Bagatel-Vergehen, um eine Kündigung auszulösen. Wir zeigen, wie sich Beschäftigte davor schützen können.

VON DÉSIÉE LINDE

Drei Fischbrötchen, sechs Maultaschen oder ein Pfandbon für 1,30 Euro – das alles hat Arbeitnehmern den Job gekostet. Denn wer vom Arbeitsplatz etwas mitgehen lässt, und sei es nur der Strom, um sein Handy aufzuladen, riskiert seinen Arbeitsplatz. Experten vermuten allerdings, dass die Kündigungsgründe der Unternehmen oft nur vorgeschoben sind, um unliebsame Mitarbeiter loszuwerden. So können sich Arbeitnehmer schützen:

Stützt die Rechtsprechung „Bagatel-Kündigungen“?

Das Bundesarbeitsgericht hat solchen Kündigungen mit der sogenannten Emmely-Entscheidung, einem Urteil vom 10. Juni 2010, zumindest im gewissen Rahmen Einhalt geboten (Az.: 2 AZR 541/09). So hat das Bundesarbeitsgericht seine frühere Rechtsprechung aufgegeben, nach der fast jede, auch noch so geringwertige Vermögensstrafat zulasten des Arbeitgebers automatisch eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Solche Kündigungen sollen nun auf ihre Verhältnismäßigkeit geprüft werden.

Was ist das Problem?

„Gewisse Arbeitgeber gehen das Risiko, dass ihnen die Arbeitsgerichte fristlose Kündigungen wegen Bagatellen um die Ohren hauen, gar nicht erst ein“, sagt Anwalt Piezynski. Sie wählen subtilere Methoden, um Mitarbeiter aus dem Job zu drängen. „Es gibt mittlerweile sogar Anwälte, die Schulungsseminare darüber halten, mit welchen Maßnahmen Arbeitgeber die Arbeitsverhältnisse mit vermeintlich unkündbaren Arbeitnehmern beenden können“, sagt Arbeitsrechtler Joachim Piezynski.



Kassiererin Die Berliner „Emmely“ ist nach der Klage gegen ihre Kündigung an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt.

FOTO: DPA

Was würde ein solcher Anwalt einem Unternehmen raten?

Unternehmen können Mitarbeitern etwa „unliebsame“ Aufgaben übertragen oder inflationär abmahnen, etwa für Verspätungen um wenige Minuten oder vermeintliche Unfreundlichkeit. „Besonders heftig sind sich ständig wiederholende Mitarbeiter-Gespräche, an denen die Arbeit-

geberseite häufig durch ein „Dreigestirn“ – Personalsacharbeiter, Fachvorgesetzter, Arbeitgeberanwalt – vertreten wird“, berichtet Piezynski. Darin wird dem Mitarbeiter systematisch Schlechtleistung vorgeworfen und ihm nach und nach die Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages nahegelegt.

Sind solche Maßnahmen nicht verboten?

Ja, zumindest dann, wenn die Maßnahmen ausschließ-

lich in Bezug auf den Einzelnen ausgesprochen werden. „Trotzdem riskiert ein Arbeitnehmer erfahrungsgemäß eine Abmahnung oder eine Kündigung, wenn er sich dem Arbeitgeber widersetzt“, sagt Piezynski. Diese handelten oft nach dem Schema: „Abmahnung-Abmahnung-Kündigung“. Diesen Automatismus könne das Kündigungsrecht zwar nicht; dennoch werde er häufig angewendet.

Wie kann sich ein Arbeitnehmer gegen so etwas wehren?

„Jeder Arbeitnehmer sollte sich, bevor er durch Sonderbehandlungen psychische Schäden davonträgt, frühzeitig juristisch beraten lassen und mit seinem Anwalt nach Möglichkeiten suchen, um gegen derartige Maßnahmen vorzugehen“, rät Piezynski. „Entscheidend ist in diesem Zusammenhang die Intensität des gegen den Mitarbeiter eingeleiteten Spießerlaufs.“

Kann ein Arbeitnehmer auch wegen Mobbings klagen?

Mobbing-Klagen sind in der Rechtsprechung anerkannt, aber in der Regel auf Schadensersatz ausgerichtet, so Rechtsanwalt Piezynski. Ein Mobbing-Prozess setzt jedoch voraus, dass der Arbeitnehmer einen Schaden, also eine gesundheitliche Beeinträchtigung, bereits erlitten hat. Piezynski rät, es so weit nicht kommen zu lassen.

Was kann ein Arbeitnehmer vorbeugend tun?

Häufig werden Arbeitnehmer auch von Arbeitnehmern provoziert, zum Beispiel durch fehlerhafte Spesenabrechnungen oder unerlaubte Internetnutzung. Um dem Arbeitgeber gerade in Zeiten, in denen der Arbeitnehmer unter Beobachtung steht, hier keine Flanke zu öffnen, sollte jeder Mitarbeiter darauf achten, dass er sich selbst vertragskonform verhält.

Der Fall Emmely

(RP) Der Berliner Kassiererin, die unter dem Spitznamen Emmely bekannt wurde, wurde von ihrem Arbeitgeber Kaiser's-Tengelmann beschuldigt, zwei Pfandbons im Wert von 1,30 Euro unterschlagen zu haben – und wurde nach 31 Dienstjahren fristlos gekündigt. Die Begründung: Ver-

trauensverlust. Die Richter stellten fest, die Entlassung sei ungerechtfertigt: Es liege nur eine „erhebliche Pflichtwidrigkeit“ vor. Das Vertrauen sei durch das einmalige Delikt nach der langen Betriebszugehörigkeit nicht völlig „aufgezehrt“ worden. Zudem sei die Schädigung relativ niedrig.

RECHT & ARBEIT - RECHT & ARBEIT - RECHT & ARBEIT

Diskriminierung

Arbeitet eine Kroatian in einem Schwimmbad – zunächst als Reinigungskraft, später auch als Vertretung der Kassenkräfte –, so kann ihr Arbeitgeber verlangen, dass sie ihre Deutschkenntnisse in einem Lehrgang aufbessert. Tut sie das nicht und wird sie deswegen abgemahnt, so geht ihre Klage ins Leere, mit der sie ihren Arbeitgeber beziehtigt, sie wegen ihrer ethnischen Herkunft zu diskriminieren. Das Bundesarbeitsgericht hielt die Forderung des Arbeitgebers, einen Sprachkurs zu absolvieren, für rechtmäßig, „wenn die Arbeitsaufgabe die Beherrschung der deutschen (oder einer fremden) Sprache“ erfordere. Die Aufforderung dieses Arbeitgebers, den Kurs auf eigene Kosten und außerhalb der Arbeitszeit zu absolvieren, könne jedoch gegen den Arbeitsvertrag oder die Regeln eines Tarifvertrags verstoßen. (BAG, 8 AZR 48/10)

Vor Gericht

Sagt ein Arbeitnehmer vor Gericht als Zeuge aus und muss er deswegen seine Tätigkeit unterbrechen, so hat sein Arbeitgeber ihn für diese Zeit weiter zu bezahlen. Das gelte auch dann, so das Landesarbeitsgericht Hamm, wenn es bei dem Prozess gegen den Ar-

beitgeber geht und das Gericht das Erscheinen des Arbeitnehmers angeordnet hat. Der Arbeitgeber müsse die Zeit des Gerichtstermins nur dann nicht bezahlen, wenn im Arbeits- oder Tarifvertrag die Anwendung des Paragraphen 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs ausgeschlossen sei, in dem die „Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung der Bezüge“ geregelt ist. (LAG Hamm, 5 Sa 710/09)

Weihnachtsgeld

Hat ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter mehrere Jahre lang jeweils im November ein Weihnachtsgeld gezahlt, dies aber in unterschiedlicher Höhe, ohne jeweils anzugeben, wie es berechnet hat, so kann der Mitarbeiter per Klage Auskunft darüber verlangen, auf welcher Berechnungsgrundlage er die Sonderzahlung ausgezahlt bekommen hat. Hier war das für den Arbeitnehmer von Bedeutung, weil er beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Ende Oktober kein Weihnachtsgeld mehr erhalten hat. Um zu ermitteln, in welcher Höhe gegebenenfalls das Weihnachtsgeld gefordert werden kann, muss die Art der Berechnung bekannt sein. (LAG Rheinland-Pfalz, 5 Sa 463/10) (bü)

BWL für den Handel

Das Düsseldorfer Berufskolleg Bachstraße hat eine Fachschule für Handelsmanagement gegründet – denn Handelsunternehmen suchen zunehmend Führungskräfte mit BWL-Kenntnissen.

VON CHRISTIN NÜNEMANN

In der Drogerie, im Modegeschäft, in der Buchhandlung oder beim Bäcker um die Ecke – überall werden Einzelhandelskaufleute gebraucht. Dabei geht es in vielen Bereichen nicht mehr nur ums Verkaufen: In modernen Handelsunternehmen sind auch immer mehr Führungskräfte gefragt, die praxisnah ausgebildet wurden und gleichzeitig betriebswirtschaftliche Kenntnisse mitbringen.

Das Berufskolleg Bachstraße hat nun auf diese Entwicklung reagiert – und eine Fachschule für Handelsmanagement gegründet. „Bislang gab es in NRW keine Fachschule mit Schwerpunkt Handel“, sagt Dietmar Dönges, Bereichsleiter Einzelhandel am



Handel Es geht oft nicht mehr nur ums Verkaufen. FOTO: DAPD

Berufskolleg Bachstraße, „und Düsseldorf mit seiner Kö bietet dafür den perfekten Standort.“ An der neuen Handelsschule können sich junge Menschen zum staatlich geprüften Betriebswirt weiterbilden. Der Abschluss, der nach sechs Semestern erreicht wird, ist vergleichbar mit der Meisterausbildung im Handwerk. Auf dem Stundenplan stehen vor allem Handels- und Personalmanagement, aber auch BWL, Rechnungswesen, Mathe, Recht, Informatik, VWL, Englisch und Deutsch.

Studienebühren gibt es keine. „Abgesehen von einer Verwaltungsgebühr von 60 Euro pro Jahr ist die Weiterbildung kostenfrei“, sagt Dönges.

Voraussetzung für den Studiengang ist die Fachoberschulreife und eine abgeschlossene Berufsausbildung oder fünf Jahre Berufserfahrung. Zudem sollten Bewerber Leistungsbereitschaft mitbringen. „Das Lernpensum ist hoch“, sagt Dönges, „das kann sehr anstrengend werden.“ Denn das Studium wird an drei Tagen pro Woche (Dienstagvormittag sowie Mittwoch- und Donnerstagabend) neben dem Beruf absolviert. „Dadurch werden die Studenten nicht aus der Praxis herausgenommen und können in den Betrieb hineinwachsen“, sagt Dönges.

Der Abschluss erschließt den Absolventen viele neue Möglichkeiten: So können sie Führungspositionen und anspruchsvolle Aufgaben in den Bereichen Filial- und Abteilungsleitung, Projektmanagement und Controlling übernehmen. Am 13. Juli informiert das Berufskolleg um 19 Uhr in seiner Aula (Bachstraße 8, Düsseldorf) über den neuen Studiengang.

Chefs dürfen auch im Internet nicht beleidigt werden

(tmn) Während Beleidigungen gegenüber dem Chef und Kollegen im Büro tabu sind, werden im Internet häufig Grenzen überschritten. Auf Bewerbungsportalen wie Kununu.com, Jobvote.com oder Meinchef.de können Mitarbeiter ihrem Arbeitgeber einmal richtig die Meinung sagen – kostenlos und anonym. Aber Vorsicht: Wer Vorgesetzte öffentlich beleidigt oder Firmengeheimnisse ausplaudert, riskiert seinen Job. So dürften Arbeitnehmer nicht einfach „Die zahlen nie pünktlich“ oder „Mein Chef ist ein Steuerhinterzieher“ schreiben, wenn das nicht stimmt, erklärt Rechtsanwalt Michael Eckert. Solche Verleumdungen oder üble Nachrede könnten eine Abmahnung nach sich ziehen. „Schlimmstenfalls droht sogar die fristlose Kündigung.“ Außerdem können solche Vergehen strafrechtlich geahndet werden: Auf eine Beleidigung etwa stehen eine Geldstrafe oder bis zu einem Jahr Haft. Auch ein Pseudonym hilft in vielen Fällen nicht: Bei einer Strafanzeige könne ein Gericht anordnen, dass der Anbieter die Nutzerdaten herausgeben muss, so Eckert.

ONLINE-SERVICE

Schneller Erfolg: Per App zur Fremdsprache

Tabus: Was ist beim Surfen im Job erlaubt?

www.rp-online.de/beruf
www.ngz-online.de/beruf

Trotz Aufschwungs mehr Teilzeitjobs

(dapd) Ungeachtet des Aufschwungs bleibt der Trend zur Teilzeitschäftigung bestehen. Während die Vollbeschäftigung 2009 gesunken war, stieg sie in der Aufschwungsphase zwar wieder, die Zahl der Teilzeitjobs nahm jedoch noch schneller zu, wie das Institut für Wirtschaftsforschung Halle mitteilte. Ihre Quote erhöhte sich im Durchschnitt des Jahres 2010 auf 34,8 Prozent. Zwei Jahre zuvor hatte sie bei 33,8 Prozent gelegen.

Freiwillige sind unfallversichert

(tmn) Der Einsatz im Bundesfreiwilligendienst ist gesetzlich unfallversichert. Das teilt die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung mit. Der Versicherungsschutz deckt Unfälle bei allen Tätigkeiten der Freiwilligen sowie Unfälle auf dem Weg von oder zur Einsatzstelle ab. Brechen sich die „Bufdis“ etwa ein Bein, übernimmt die Unfallversicherung die Kosten für die Behandlung und Rehabilitation. Außerdem zahlt sie eine Unfallrente, wenn Freiwillige wegen der Verletzung nicht mehr voll erwerbsfähig sind. Der Bundesfreiwilligendienst beginnt am 1. Juli. Die Einsatzfelder reichen von der Jugendhilfe über die Altenpflege bis zur Arbeit mit Behinderten.

Wettbewerb um Tischler-Pokal

(tmn) Das Tischler- und Schreinerhandwerk vergibt in diesem Jahr den Tischler-Schreiner-Deutschland-Pokal. Unter dem Motto „Aus welchem Holz bist Du geschnitzt?“ sind Jugendliche aufgerufen, Kreativität und handwerkliches Geschick zu beweisen. Es können Zeichnungen, Videos, Collagen oder Fotos eingereicht werden. Teilnehmen können Schüler ab 13 Jahren, entweder allein oder in Zweiertams. Anmeldung und weitere Informationen unter www.tsd-pokal.de.