

Beruf & Karriere



JOB-RATGEBER

Dresscode

Der Erfolg einer berufstätigen Frau beginnt jeden Morgen vor dem Kleiderschrank. Häufig bleibt es bei schwarzem Hosenanzug und weißer Bluse. Aber Frauen dürfen auch ruhig mal ein bisschen mutiger sein, sagt Nicola Schmidt, Imageberaterin aus Köln. Alternativen zum Hosenanzug seien Röcke oder Hosen mit Bluse und Weste. Und der herkömmliche Blazer könne auch mal durch ein kleines Jäckchen mit einem ausgefallenen Schnitt ersetzt werden. „Bürotauglich und trotzdem feminin sind auch schlichte Kleider“, sagt Schmidt. Tabu seien dagegen Bermudas. „Bermuda-Shorts erinnern immer an Strandurlaub und sind deshalb kein Business-Outfit“, warnt Schmidt. Erlaubt ist dagegen etwas Farbe, wie dunkles Lila oder Blaugrün. Im Sommer können auch hellere Farben getragen werden. „Einzelne Teile wie Blusen, Tops oder Röcke gehen auch in Gelb, Pink oder Royalblau“, sagt Schmidt. Aber Vorsicht: Business-Frauen dürfen sich nicht von Kopf bis Fuß in Knallfarben hüllen. „Es gilt, weniger ist mehr“, sagt Schmidt. Figurbetonte Kleidung ist ebenfalls erlaubt. Allerdings nur, wenn sie nicht zu eng ist. Arme, Beine und Teile des Dekolletés dürfen gezeitigt werden. Aber auch hier gilt: Weniger ist mehr. „Zum ärmellosen Kleid trägt man besser einen U-Boot-Kragen, zum größeren Ausschnitt besser längere Ärmel und etwa eine Hose“, rät Schmidt. (RP)

Azubis sollten versichert sein

(tmn) Jugendliche sollten in der Ausbildung nicht auf eine Privathaftpflichtversicherung verzichten. Sie springt ein, wenn man jemandem einen Schaden zugefügt hat. Wenn Azubis sich in der ersten Ausbildung befinden, seien sie in der Regel bei den Eltern mitversichert, erklärt die Verbraucherzentrale Sachsen-Anhalt. Im Zweifel lohne es sich, beim Versicherer nachzufragen. Sollte kein Versicherungsschutz über die Eltern bestehen, sei es ratsam, eine eigene private Haftpflichtversicherung abzuschließen.

Viele surfen im Büro auch privat

(tmn) Rund jeder zweite Berufstätige surft am Arbeitsplatz auch privat im Internet. Das hat eine Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Aris ergeben. Fast die Hälfte dieser Gruppe (47,1) liest oder schreibt während der Arbeit private E-Mails. Ein Viertel (25,3) sucht Informationen für persönliche Zwecke. Je ein Fünftel (19,3) kauft online ein oder bucht etwas im Internet (20,5). Und ein Achtel (12,9) besucht Online-Communitys.

Versichert beim Betriebsausflug

(tmn) Betriebsausflüge wie gemeinsames Kegeln, Tanzen oder Paddeln gelten als Arbeit. Sie fielen daher während solcher Ausflüge unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, heißt es im „Sicherheits-Report“ der Verwaltungsbereichsgesellschaft (VBG). Geschützt seien der Hin- und Rückweg der Teilnehmer. Auch Zeitarbeiter seien versichert, wenn sie zu dem Ausflug wie die Stammebelegschaft eingeladen worden seien.

Tabuthema Gehalt

Über Geld spricht man nicht, heißt es oft. Daher fällt es vielen schwer, über ihr Gehalt zu verhandeln. Um punkten zu können, sollten Arbeitnehmer ihre Leistungen dokumentieren.

(tmn) Wissen Sie eigentlich, was Ihre Eltern verdienen? Nein? Dann sind Sie dem Gehaltscoach Martin Wehrle aus Jork zufolge keine Ausnahme. Er gibt regelmäßig Seminare zum Thema Gehaltsverhandlung. Am Anfang seiner Workshops fragt er in die Runde, ob die Teilnehmer wissen, was ihre Eltern verdienen. „Von 100 Leuten im Saal melden sich dann vielleicht zehn“, sagt Wehrle. Und wenn er die Leute, die sich gemeldet haben, fragt, ob sie als Kind mit den Nachbarkindern über das Gehalt der Eltern sprechen durften, meldet sich meistens keiner mehr.

Über Geld zu sprechen ist in Deutschland immer noch tabu. Heike Friedrichsen, Ratgeber-Autorin zum Thema Gehaltsverhandlung, schreibt, dass laut Umfragen 40 Prozent aller Berufstätigen mit ihren Kollegen niemals über Geld sprechen würden. Alles, was die Deutschen kennen, sind die Zahlen des Bundesamts für Statistik. Dadurch wissen Arbeitnehmer, dass im Jahr 2010 der Durchschnitts-Deutsche mit Vollzeitstelle rund 3200 Euro brutto verdient. Und sie wissen, dass Frauen immer noch deutlich weniger Gehalt als Männer bekommen. Im Durchschnitt sind es 23 Prozent. Was aber der eigene Vater verdient, ist ein gut gehütetes Geheimnis.

Die Folge ist, dass Arbeitnehmer sich schwer mit Gehaltsverhandlungen tun. „Viele gehen da viel zu blauäugig ran“, sagt Wehrle. „Besonders Frauen stellen ihr Licht immer unter den Scheffel und fordern zu wenig“, bestätigt Friedrichsen. Dabei ist auch die erfolg-



Gehalt Vor allem Frauen tun sich bei Lohn-Verhandlungen oft schwer.

FOTO: DPA

reiche Gehaltsverhandlung kein Buch mit sieben Siegeln. Anstatt Schweißausbrüche beim Gedanken an ein Gespräch mit dem Chef über Geld zu bekommen, sollte Arbeitnehmer lieber der sportliche Ehrgeiz packen. „Gehälter sind nach oben immer offen“, ermuntert Friedrichsen. Das Wichtigste ist, dass Angestellte sich auf die Gehaltsverhandlung intensiv vorbereiten und nichts dem Zufall überlassen. Denn der Chef ist in diesen Gesprächen viel geübter als der Arbeitnehmer.

„Zunächst einmal sollte man den eigenen Marktwert genau kennen“, sagt Wehrle. Den kann der Arbeitnehmer auf verschiedenen Wegen in Erfahrung bringen: Er kann beim Bundesamt für Statistik anfragen. Dort lassen sich Gehälter nach Branchen ermitteln. „Er kann auch persönliche Kontakte nutzen“, sagt Wehrle. Zudem finden sich im Internet kostenlose und kostenpflichtige Gehaltsvergleiche. Letztere können häufig auf größere Datenbanken zurückgreifen.

In einem zweiten Schritt sollten sich Arbeitnehmer dann aufschreiben, was sie zurzeit genau verdienen – inklusive aller Prämien, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jobtickets und Essens-Gutscheine. Und dann müssen sie sich überlegen, wie viel sie netto mehr verdienen wollen.

„Arbeitnehmer sollten ruhig frech sein“, rät Friedrichsen. Mehr als zehn Prozent des bisherigen Gehalts könnten sie jedoch nur in Ausnahmefällen verlangen.

In dem Gespräch mit dem Chef selbst ist dagegen diplomatisches Geschick gefragt. Tabu sollten Wörter wie Gehaltsverbesserung, Gehaltserhöhung oder Gehaltsforderung sein. „Das wirkt auf den Chef wie ein rotes Tuch“, so Gehaltscoach Wehrle. Besser ist es, mit dem Vorgesetzten über die eigene Leistung zu sprechen. Arbeitnehmer sollten etwa genau dokumentieren, welche Kunden sie herangezogen oder welche neuen Aufgaben sie übernommen

haben. Gut sei es dazuzuschreiben, was das Unternehmen dadurch gespart hat, rät Wehrle.

Wird über die Leistung ein grundsätzlicher Konsens erzielt, kann über Geld gesprochen werden. Eine gute Phrase, das einzuleiten, sei etwa „Ich finde, dass mein Gehalt dieser Leistung nicht angemessen ist und um zehn Prozent erhöht werden sollte“, sagt Wehrle. Lässt sich der Vorgesetzte während der Verhandlung partout nicht auf eine Gehaltserhöhung ein, sollte der Angestellte nicht die Fassung verlieren. Stattdessen sei es besser zu fragen: „Was muss passieren, damit ich in einem Jahr die Gehaltserhöhung bekomme?“ Lässt sich der Chef auf diese Frage ein, kann sich der Arbeitnehmer bald über mehr Geld auf seinem Konto freuen. Bleibt der Vorgesetzte hingegen unbeweglich, sei man in einer Sackgasse und müsse überlegen, ob man den Job wechseln sollte, sagt Wehrle.

Top-Gehälter

(tmn) Wenn es nur ums Geld geht, der muss sich von vorneherein die richtige Branche aussuchen. „Die Top-Einstiegsgehälter bekommen Hochschulabsolventen in Unternehmensberatungen mit 43 000 Euro“, sagt Heike Friedrichsen, die bei dem Unternehmen Personalmarkt arbei-

tet. Die Firma bietet Marktgehaltsdaten an.

Top-Verdiener sind auch Arbeitnehmer bei Banken, Finanzdienstleistern und in der Pharmabranche. Ein eher kleineres Gehalt verdienen dagegen Angestellte im Kulturbereich und in Bildungseinrichtungen.

RECHT & ARBEIT - RECHT & ARBEIT - RECHT & ARBEIT

Arbeitszeugnis

Ein Arbeitnehmer, der aus seinem Betrieb ausscheidet und in seinem Arbeitszeugnis die Schlussformel „... für die Zukunft alles Gute“ findet, muss schon gute Gründe haben, wenn er verlangt, dass der Arbeitgeber ihm „für die langjährige Zusammenarbeit“ dankt und „für seine berufliche und private Zukunft alles Gute“ wünscht. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg urteilte, die vom Arbeitgeber verwendete kurze Formulierung drücke weder Bedauern über das Ausscheiden noch Dank für die Zusammenarbeit aus. Dadurch werde aber die (hier) „ansonsten gute Beurteilung im Zeugnis nicht entwertet“. Die Klage des Arbeitnehmers wurde deshalb abgewiesen. (LAG Baden-Württemberg, 21 Sa 74/10)

Kündigung

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass verurteilte Straftäter bei Haftstrafen von mehr als zwei Jahren keinen Anspruch auf ihren alten Arbeitsplatz haben. Dem Arbeitgeber sei es nicht zuzumuten, bei Strafhaft das Arbeitsverhältnis über einen Zeitraum von zwei Jahren aufrechtzuerhalten. In einem solchen Fall würden andere Gründe gelten als bei der Verhinderung des

Arbeitnehmers durch längere Krankheit, weil die Haft vom Arbeitnehmer selbst verschuldet sei. Ist ein Arbeitnehmer rechtskräftig zu mehr als zwei Jahren Haft verurteilt, so kann seine Stelle dauerhaft neu besetzt werden, urteilten die Richter. (BAG, 2 AZR 790/09)

Leiharbeit

Leiharbeitnehmer können rückwirkend bis zu drei Jahre Lohnansprüche nach dem sogenannten Equal-Pay-Gebot geltend machen. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass kürzere Ausschlussfristen für Lohnnachforderungen der Stammebelegschaft für Leiharbeiter nicht gelten. Im konkreten Fall ging es um einen Betrieb, der mehrere Jahre einen Ingenieur über eine Leihfirma beschäftigt hatte. Der verlangte rückwirkend den gleichen Lohn wie die Stammebelegschaft (der ihm auch zusteht, wenn nicht ein Tarifvertrag etwas anderes regelt). Die Firma wollte diesen Lohn nur für drei Monate zahlen, weil das so im Manteltarifvertrag steht. Das BAG sah das anders: Das Gleichbehandlungs- oder Equal-Pay-Gebot für Leiharbeiter beziehe sich nur auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen; Ausschlussfristen gehörten nicht dazu. (BAG, 5 AZR 7/10) (bt)

Chance Handwerk

Häuser bauen, Autos reparieren und Brötchen backen – das Handwerk begegnet uns täglich. Gleichzeitig ist die Branche ein wichtiger Wirtschaftsfaktor in Deutschland.

(RP) 4,9 Millionen Menschen arbeiteten im Jahr 2008 in 577 000 deutschen Handwerksbetrieben. Das hat die Handwerkszählung des Statistischen Bundesamtes ergeben. 3,6 Millionen von ihnen waren sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die anderen 750 000 wurden geringfügig entlohnt. Zusammen erwirtschafteten die Handwerker einen Umsatz von rund 471,3 Milliarden Euro. Die größte Gruppe im deutschen Handwerk ist das Ausbaugewerbe. Hier waren Ende 2008 über 1,3 Millionen Menschen etwa als Installateure, Maler, Lackierer oder Elektrotechniker tätig. In knapp 228 000 Unternehmen wurden insgesamt rund 126,6 Milliarden Euro umgesetzt.

Die zweitgrößte Gewerbe-



Friseurin Im Jahr 2008 arbeiteten im deutschen Handwerk 4,9 Millionen Menschen.

FOTO: MOMENTPHOTO

für den privaten Bedarf, zu denen etwa Friseure, Textilreiniger und Steinmetze zählen. 2008 gab es rund 85 500 Betriebe dieser Gruppe. Mit durchschnittlich fünf Personen je Firma und einem Umsatz von 39 000 Euro pro Kopf sind die Handwerke für den privaten Bedarf stärker von kleinen Betrieben geprägt als andere Gewerbegruppen. In den Handwerken für den gewerblichen Bedarf gibt es mit durchschnittlich 16 Mitarbeitern pro Firma die größten Betriebe. Im Durchschnitt sind in einem Handwerksbetrieb neun Personen beschäftigt, der Um-

satz liegt im Schnitt bei 96 000 Euro je Mitarbeiter.

Die kleinste Gruppe im Handwerk ist das Gesundheitsgewerbe. Hier waren 2008 nur 176 000 Personen in etwa 22 000 Unternehmen tätig. Zusammen erzielten sie einen Umsatz von rund zwölf Milliarden Euro.

Der höchste Umsatz je Beschäftigten wurde im Jahr 2008 im Kraftfahrzeuggewerbe erzielt. Jeder Arbeitnehmer erwirtschaftete hier 196 000 Euro. Im Gesundheitsgewerbe war der Umsatz pro Beschäftigten mit 67 000 Euro am geringsten.

Lehrstellensuche: Rentenansprüche unbedingt sichern

(tmn) Schulabgänger sollten sich während der Suche nach einer Lehrstelle bei der Agentur für Arbeit melden. Auf diese Weise könnten Nachteile bei der späteren Rente vermieden werden, erklärt die Deutsche Rentenversicherung Bund. Denn die Zeit der Ausbildungsplatz-Suche werde als sogenannte Anrechnungszeit berücksichtigt und begründe spätere Rentenansprüche. Voraussetzung dafür sei, dass die ausbildungssuchenden Schulabgänger zwischen 17 und 25 Jahre alt sind. Nach dem 25. Lebensjahr sei eine Anrechnung nur möglich, wenn man unmittelbar zuvor beschäftigt war oder eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt und Beiträge dafür gezahlt hat. Das gilt auch, wenn man vorher Wehrdienst oder Zivildienst geleistet hat. Darüber hinaus müssten die Jugendlichen mindestens einen Kalendermonat auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sein. Ob sie einen Schulabschluss haben oder nicht, sei dabei nicht entscheidend.

Sozialauswahl: Alter geht vor

(tmn) Bei betriebsbedingten Kündigungen geht bei der Sozialauswahl das Lebensalter vor Unterhaltspflichten. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln entschieden (Az.: 4/Sa/1122/10). Grundsätzlich muss der Arbeitgeber bei betriebsbedingten Kündigungen soziale Kriterien berücksichtigen. Dazu zählen etwa Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und eine mögliche Schwerbehinderung. Weitgehend ungeklärt ist, in welchem Verhältnis die Kriterien zueinander stehen. Das Landgericht Köln hat nun in einem Fall entschieden, dass Unterhaltspflichten für zwei Kinder hinter einem höheren Lebensalter zurückstehen müssen.

ONLINE-SERVICE

Bewerbung: Entscheidend ist der kreative Einstieg

Verhandlung: Mit neuer Datenbank-App zum fairen Gehalt

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

ZAHL DES TAGES

67 000 000

Quadratmeter Wände haben Maler und Lackierer im Jahr 2010 tapeziert. In insgesamt 42 475 Betrieben arbeiten Maler und Lackierer mit Erfahrung und Geschick, um deutschlandweit nicht nur für einen frischen Anstrich, sondern auch für perfekt tapezierte Wände in Büros, Geschäften und Wohnungen zu sorgen.

Ältere wünschen sich Tipps für Alltag

(tmn) Ältere Berufstätige halten Weiterbildungen für weniger effektiv als jüngere Mitarbeiter. Das ergibt sich aus einer Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW). Ältere bemängeln demnach, dass die Inhalte der Fortbildungen oft nicht auf ihre Interessen zugeschnitten seien. Sie wünschten sich vor allem einen starken Praxisbezug und Tipps, die sie im Arbeitsalltag rasch umsetzen können. Dies hänge damit zusammen, dass viele Ältere nicht mehr so viel Zeit im Betrieb und weniger Aufstiegsmöglichkeiten haben. Mit eher abstrakten Formen der Weiterbildung tun sie sich deshalb schwer.