

Beruf & Karriere

Anzeigenannahme
Telefon: (089) 5306 - 222
Fax: (089) 5306 - 640
Internet: merkurtz.de
E-Mail: stellenanzeigen@merkur.de

Noch mehr Stellenangebote im Internet:
jobs.merkur.de



Alles Verhandlungssache

Welche Vorteile Mitarbeiter neben dem Gehalt erzielen können

Das Guadl zum Gehalt: Es soll Mitarbeiter anspornen und belohnen. In Verruf kamen solche „Incentives“, als vor einigen Jahren Versicherungen ihre Vertreter zur Belohnung in Budapest Bordelle flogen. Diese Zeiten sind vorbei. In der modernen Arbeitswelt heißen die Extras „Benefits“ und sind ganz seriös. Dem einen oder anderen mögen sie aber auch ein wenig ungewöhnlich erscheinen.

In den USA häufen sich die Beispiele verrückter Mitarbeiter-Benefits: Bei WWF ist jeder zweite Freitag „Panda Friday“. Alle Mitarbeiter haben frei. Beim Sportartikelhersteller Burton können Angestellte kostenlose Skipässe heraushandeln und der Immobilien-Riese Zillow sponsert Müttern im Außendienst den Transport der Muttermilch zum Kind nach Hause. Aber auch hierzulande wird längst nicht mehr nur inbarer Münze vergütet.

In Zeiten, in denen Unternehmen um Fachkräfte konkurrieren, sollten qualifizierte Bewerber ihren Marktwert ausnutzen und kreativ verhandeln. Im Vorstellungsgespräch oder Mitarbeitergespräch offen nachfragen, ist schon ein erster Schritt. Gerade kleinere und mittelständische Firmen haben keinen Katalog vorliegen, aus dem sich Mitarbeiter etwas aussuchen können. Aber geschäftsbereit und kreativ sind die meisten Betriebe, wenn es darum geht, gut ausgebildete Leute zu akquirieren oder zu halten. „Sich konsequent auf die besten Mitarbeiter einzustellen, ist eine Frage der Firmenkultur“, konstatiert Personalexperte Jörg Knoblauch. Er kennt Unternehmen, die zurzeit ihre Kantine



Panda-Freitag, Skipass, Muttermilch-Transport: Unternehmen gehen heute neue Wege, um die wirklich guten Mitarbeiter für sich gewinnen zu können. FOTO: DPA

mit einem Sternekoch austatten oder höchst flexible Arbeitszeitmodelle einführen. Mittelständler gehen mehr und mehr dazu über, Studiengebühren ihrer Belegschaft zu übernehmen. So auch Goldbeck Solar. Die Firma gehört zum Bauunternehmen Goldbeck und bietet Photovoltaiklösungen und deckt rund 50 Solardächer im Jahr. Vor allem auf Logistik- und Industriehallen. Geschäftsführer Björn Lamprecht weiß, wie wichtig es ist, Menschen in ihrer Entwicklung zu fördern. „Bei uns wird jeder Mitarbeiter bei seinem Wunsch nach Weiterbildung unterstützt“, sagt er. Das gelte für Gesellen, die ihren Meisterabschluss anstreben, genauso wie für Mitarbeiter, die ein Studium oder eine fachliche Weiterbildung anschließen. „Es gibt einen

Rahmen, innerhalb dessen sich alle Mitarbeiter bewegen können“, erklärt Lamprecht. Dieser Rahmen sieht vor, ob und wie der Angestellte finan-

te an Services anbieten und damit die Kundenwünsche spezifischer erfüllen. Zusätzlich ist seine Mannschaft bei mehreren Qualifikationen flexibler einsetzbar. Außerdem sieht Lamprecht die Wirkung auf den Lernwilligen: „Wer bei seinen persönlichen Zielen unterstützt wird, fühlt sich mit dem Arbeitgeber verbunden und bleibt motiviert“, sagt Lamprecht, der sich über eine niedrige Personalfuktuation freut. Etwa zehn Kollegen im Jahr nutzen innerhalb der Goldbeck-Gruppe die Unterstützung der Firma bei ihrer Weiterbildung.

Wer beim schlichten Nachfragen auf Granit beißt, sollte gut argumentieren. Denn wer Benefits statt einer Gehaltserhöhung akzeptiert, spart dem Unternehmen bares Geld. Denn die Firma kann Tei-

le der Zusatzleistungen als Betriebsausgaben geltend machen und damit Steuern sparen. Außerdem fallen die Lohnnebenkosten für die Lohnerhöhung weg. Wer seinen Vorgesetzten überzeugen möchte, sollte ihm die Differenz vorrechnen.

Beim Spezialist für Kälteanlagen-Sonderbau im schwäbischen Balingen, Hafner-Muschler, haben Mitarbeiter, die auf Zusatzleistungen stehen, gute Karten. Chef Bernd Gantner setzt für seine 100 Mitarbeiter derzeit einige Angebote auf. Möchte sich ein Mitarbeiter mit einem technischen Lehrgang, einem Fachwirt oder einem Studium außerhalb der Arbeitszeit weiterbilden, gibt Gantner etwas dazu. Wer gut verhandelt, dem werden 40 Prozent der Weiterbildungskosten gezahlt.

Viele von Gantners Angestellten sind junge Menschen mit Familie. Um ihnen das Leben zu erleichtern und sie motiviert bei der Stange zu halten, können seine Mitarbeiter bis zu 50 Prozent der Kosten von Kinderbetreuung für Unter-Sechs-Jährige heraushandeln.

Knoblauch, selbst Geschäftsführer der Unternehmensberatung tempus Consulting, setzt ebenfalls Benefits ein. Die Mitarbeiter können unter 33 Möglichkeiten aus einem Booklet wählen. Jeder neue Mitarbeiter bekommt dieses Büchlein am ersten Arbeitstag überreicht. Raussuchen können sich Angestellte etwa den monatlichen Mitarbeiterabend in einem Restaurant. Außerdem kann jeder statt Gehaltserhöhungen Anteile am Gewinn des Unternehmens aushandeln. MICHAEL SUDAHL



Eine betriebsbedingte Kündigung ist nur möglich, wenn es nach der Auszeit gar keine andere Beschäftigungsmöglichkeit mehr gibt. FOTO: DPA

ELTERNZEIT

Betriebsbedingte Kündigung hat Hürden

Die betriebsbedingte Kündigung eines Mitarbeiters in Elternzeit ist nur möglich, wenn es nach der Auszeit gar keine andere Beschäftigungsmöglichkeit mehr gibt. Dabei kommt es nicht allein darauf an, dass es zum Kündigungszeitpunkt keine freie Stelle gibt. Es muss vielmehr ausgeschlossen sein, dass sich auch bis zum Ende der Elternzeit keine neue Beschäftigungsmöglichkeit ergibt. Darauf weist der Deutsche Anwaltverein hin. Er bezieht sich auf eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen.

In dem verhandelten Fall hatte eine Verkäuferin gegen ihre Kündigung geklagt. Sie war in einem Kaufhaus tätig, hatte zwei Kinder und war bis Juli 2016 in Elternzeit. Zum Jahresende 2014 wurde das Kaufhaus geschlossen und alle Mitarbeiter entlassen. Die

Mitarbeiterin hielt die Kündigung jedoch für unwirksam. Sie könne nach ihrer Elternzeit auch in anderen Kaufhäusern des Unternehmens arbeiten.

Das Landesarbeitsgericht in Hannover gab der Frau Recht. Während der Elternzeit dürfe der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Es sei denn, es liege eine Genehmigung der zuständigen Arbeitsschutzbehörde vor. Die war hier zwar gegeben. Allerdings müsse bei einer Betriebsstillelegung geprüft werden, ob der Mitarbeiter in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterarbeiten kann. Aufgrund der Fluktuation bei dem Personal sei nicht auszuschließen, dass sich bis zum Ende der Elternzeit eine neue freie Stelle ergibt. Im Jahresende 2014 wurde das Kaufhaus geschlossen und alle Mitarbeiter entlassen. Die

FEHLVERHALTEN

Entschuldigung muss zügig kommen

In der Hektik des Berufsalltags ist ein unsensibles oder sogar aggressives Wort gegenüber Kollegen rasch gefallen. Obwohl es naheliegt, entschuldigen sich viele erstaunlicherweise für ihr Verhalten nicht, berichtet die Zeitschrift „Psychologie heute“ (Ausgabe Oktober/2016). Häufig geht man einfach über den Vorfall

hinweg. Dabei sei eine Entschuldigung oft alles, was der Kollege hören will. Denn sie demonstriert, dass einem der andere wichtig ist.

Keine gute Idee ist allerdings, mit der Entschuldigung allzu lange zu warten: Damit sie wirkt, sollte man sie möglichst zeitnah zum Vorfall aussprechen. DPA



Gefragt sind vor allem Mitarbeiter im Maschinenbau. FOTO: DPA

ARBEITSMARKT

Industrie sucht immer mehr Akademiker

Akademiker sind in der Industrie zunehmend gesucht. Zwischen September 2015 und August 2016 waren für sie knapp 235 000 Stellen ausgeschrieben – ein Plus von 17 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum. Das geht aus einer Auswertung von Stellenanzeigen des Personaldienstleisters Adecco hervor. Insgesamt stieg die Zahl

der Stellengesuche in der Industrie um zehn Prozent auf mehr als 493 000 Stellen. Am häufigsten suchten Maschinenbau-Firmen neue Mitarbeiter (25 Prozent), gefolgt von Unternehmen aus dem Automobil-Bereich (21 Prozent). In die Auswertung wurden Stellenanzeigen aus 166 Printmedien und 32 Online-Jobbörsen miteinbezogen. DPA

BERUFSBILDER

Irgendwo zwischen den Zeilen könnte ein Wortspiel, ein Scherz oder eine Provokation stecken. Elena Zerlin muss bei ihrer Arbeit häufig zweimal überlegen. Die 25-Jährige macht einen Master in Fachübersetzen an der Hochschule Würzburg-Schweinfurt. „Wenn ich beim Übersetzen eine Anspielung übersehe oder falsch deute, kann das richtig peinlich sein“, sagt sie. Um solche Feinheiten zu erkennen, muss sie als Übersetzerin die Sprache perfekt beherrschen und die Kultur eines Landes verstehen.

Derzeit macht sie ein Praktikum bei einem Übersetzungsbüro in Frankfurt am Main, das sich auf Texte aus der Finanzwelt

spezialisiert hat. Dort übersetzt sie etwa Geschäftsberichte. Dafür braucht sie Fachkenntnisse. „Man kann nichts von einer in die andere Sprache übertragen, wenn man von der Materie keine Ahnung hat“, sagt Zerlin.

Der Übersetzer arbeitet mit schriftlichen Texten, der Dolmetscher mit dem gesprochenen Wort. „In nur wenigen anderen Bereichen kann man seine persönlichen Neigungen so gut zum Beruf machen“, erklärt Lisa Rüh vom Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer (BDÜ). Wer sich etwa für Medizin interessiert, spezialisiert sich auf Texte oder Konferenzen in diesem Bereich.

Der klassische Weg führe über ein Hochschulstudium mit einem Bachelor- oder Masterabschluss, erklärt Reiner Heard.

Er ist Vorsitzender des Vorstands von Aticom, dem Fachverband der Berufsübersetzer und -dolmetscher. In manchen Bundesländern ist aber auch eine dreijährige Ausbildung an Berufsfachschulen oder -akademien möglich, die mit einer staatlichen Prüfung endet. Wer Dolmetscher oder Über-

setzer werden möchte, muss die Muttersprache perfekt beherrschen und ausgezeichnete Fremdsprachenkenntnisse schon zu Beginn der Ausbildung haben. Vor allem Dolmetscher brauchen weiter eine schnelle Auffassungsgabe und eine hohe Stressresistenz, sagt Heard. Gibt es bei einer Konferenz Abweichungen vom geplanten Programm, müssen sie einen kühlen Kopf behalten und souverän reagieren. Als einen Nachteil ihrer Tätigkeit sieht Zerlin, dass die Berufsbezeichnung nicht geschützt ist.

Neben dem Fachübersetzerstudium ist eine weitere



Echte Sprachakrobaten: Übersetzer müssen auch Wortschere oder Scherz gekonnt herüberbringen können. FOTO: DPA



Anspruchsvoll: Übersetzer brauchen nicht nur perfekte Sprachkenntnisse. Fast genauso wichtig ist ein gutes Allgemeinwissen. FOTO: DPA

