

Beruf & Karriere



Anzeigenannahme
Telefon: (089) 5306 - 222
Fax: (089) 5306 - 640
Internet: merkur.de

Ihr Print- und Online-Stellenmarkt
für München und Oberbayern
jobs.merkur.de



Für die Firma ins Ausland

Die Rückkehr immer mitdenken

Mehrere Monate oder gar Jahre für die Firma im Ausland zu arbeiten, erfordert Einsatz. Elisabeth Satzger weiß das aus eigener Erfahrung: Für ihren Arbeitgeber ging die Ingenieurin zwei Jahre nach Asien, tauschte München gegen Singapur. Bereits während des Studiums lebte sie einige Zeit in den USA – und bekam Lust auf mehr.

2012 war es dann soweit: Für den Elektronikkonzern Rhode & Schwarz sollte Satzger in Singapur eine Abteilung für Hard- und Softwareentwicklung aufbauen. Mit Sprachkursen und interkulturellen Trainings bereitete ihr Arbeitgeber sie auf den Auslandsaufenthalt vor. Dennoch war die Umstellung anfangs groß.

Keine Sprachschule der Welt vermittelte vergleichbare Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenz wie ein Auslandsaufenthalt, sagt Ina Kayser vom Verein Deutscher Ingenieure (VDI) in Düsseldorf. Doch nicht immer wird dieses Wissen in der Heimat geschätzt: „Ob ein Auslandsaufenthalt gut für die Karriere ist, hängt stark von der Branche ab.“ In der exportorientierten Industrie sind Auslandsaufenthalte enorm wichtig – etwa im Maschinen- und Fahrzeugbau oder in der Elektrotechnik. Für Bau- oder Vermessungsingenieure spielen sie dagegen kaum eine Rolle. Wer für die Firma ins Ausland geht, sollte sich fragen: „Was bringt mir das dort erwerbene Know-how – und nutzt es auch meiner Firma etwas?“, rät Cornelia Banisch. Sie ist Auslandsberaterin beim Raphaelswerk in Hamburg. Der Fachverband der Caritas berät Auswanderer und Menschen, die Deutschland vor-



Für den Elektronikkonzern Rhode & Schwarz zwei Jahre ins Ausland gehen: Die Ingenieurin Elisabeth Satzger hat das gemacht und ist für ihren Arbeitgeber von München nach Singapur gezogen. FOTO: DPA

übergehend verlassen, aber auch Rückkehrer.

Woche für Woche:

Rund 300 Jobangebote in Ihrer Zeitung und fast 10000 Angebote online unter jobs.merkur.de

Vor dem Auslandsaufenthalt sollte geklärt werden, ob das Gastland ein Sozialversicherungsabkommen mit Deutschland geschlossen hat. „Im EU-Ausland ist das in der Regel der Fall“, sagt Banisch.

In der EU und einigen weiteren europäischen Ländern kommt die deutsche Krankenversicherung für Krankheitskosten auf, für alle anderen Länder ist eine Auslandskrankenversicherung Pflicht. Privat Krankenversicherte sollten sich dazu mit einer Anwartschaftsversicherung das Recht auf Wiederaufnahme in ihren alten Tarif sichern. „Die Rückkehr in die Krankenversicherung ist fast immer möglich, aber oft nicht ganz einfach.“

Es gibt vier Möglichkeiten, für die Firma ins Ausland zu gehen, erläutert Kayser: „Die Geschäftsreise, eine Kurzeitentsendung, eine Langzeitentsendung oder die sogenannte

Lokalisierung.“ Welche Variante in Frage kommt, hängt unter anderem von der Dauer des Aufenthalts ab. Wer bereits für die Tochterfirma im Ausland arbeitet, also zum Beispiel die Produktion vor Ort koordiniert, befindet sich nicht mehr auf Dienstreise, sondern auf einer Kurzeitentsendung. Dauert der Aufenthalt länger als ein halbes Jahr, handelt es sich um eine Langzeitentsendung. Ein Teil des Einkommens ist dann im Gastland zu versteuern.

Die direkte Entsendung durch den Arbeitgeber ist allerdings rückläufig, erzählt Banisch. Der Grund: „Der Arbeitnehmer profitiert bei diesem Modell davon, dass weiterhin

Sozialabgaben bezahlt werden. Für den Arbeitgeber ist das aber relativ teuer.“ Immer häufiger schließt der Mitarbeiter deshalb direkt mit der Firma im Einsatzland einen Vertrag. Bei so einer Lokalisierung ist es umso wichtiger, dass auch die Rückkehr ins Unternehmen in Deutschland vertraglich vereinbart wird.

„Die Vertragssituation sollte man noch im Vorfeld klären, das ist nichts, was man vor Ort tun kann“, bestätigt Satzger. Viele Arbeitnehmer würden mit einem Entsendevertrag im Ausland arbeiten. „Ich selbst hatte einen Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen in Singapur.“ Gleichzeitig schloss die Angestellte mit Rhode & Schwarz in Deutschland einen Ruhevertrag, der ihr die Rückkehr auf eine vergleichbare Stelle im Raum München zusicherte. „Zu so einem Vertrag würde ich jedem raten, der für die Firma ins Ausland geht.“

Doch nicht nur der Auslandsaufenthalt selbst ist eine Herausforderung für viele Expats, wie die Auslandsarbeiter auch genannt werden. Auch der Neuanfang in Deutschland gestaltet sich oft schwierig. „Der Schwerpunkt der Beratung liegt derzeit bei den Rückkehrern“, sagt Banisch. Dabei geht es häufig um sozialrechtliche Fragen: Was ist für die Sozialversicherung nötig? Habe ich Anspruch auf Arbeitslosengeld? Wer im Ausland arbeitet, sollte sich auch über die Ereignisse daheim und in der Firma informieren und den Kontakt zu ehemaligen Kollegen pflegen, denn oft werde auch die kulturelle Rückanpassung unterschätzt.

PETER NEITZSCH

WEIBLICHE REDNER SIND SELTEN

Rauf auf die Podien

Wer auf einem hochkarätig besetzten Podium bei einem Branchentreffen spricht, tut seiner Karriere etwas Gutes. „Es hilft dabei, sich bekannt zu machen und als Experte zu etablieren“, sagt Karrierberater Thorsten Knobbe. Doch Frauen sind als Rednerinnen auf Tagungen und Panels noch immer deutlich seltener vertreten als Männer. Das legen Zahlen der Initiative Speakerinnen.org nahe. Die Initiative setzt sich für mehr weibliche Redner auf Podien ein. Sie hat 261 Events mit 13228 Rednern ausgewertet. Dabei zeigte sich: Rund drei Viertel der Panel-Redner (74 Prozent) sind männlich.

Nach Ansicht von Karrierberater Knobbe liegt dieses Ungleichgewicht zum einen daran, dass Frauen in Firmen seltener in Führungspositionen sind. Wer als Redner auf einem Panel für die Firma spricht, ist immer auch Aushängeschild. Dementsprechend reden auf Podien häufig etwa Geschäftsführer. In dieser Position sind Frauen aber seltener zu finden als Männer. Gleichzeitig sei bei Frauen immer noch häufiger

als Männern zu beobachten, dass sie Scheu haben, sich auf einem Podium in den Vordergrund zu spielen. Dabei sei es für eine Karriere wirklich wichtig, bei solchen Events präsent zu sein.

Um Frauen dabei zu unterstützen, verstärkt auf Podien präsent zu sein, hat die Initiative Speakerinnen.org die kostenlose Datenbank <https://speakerinnen.org> ins Leben gerufen. Dort können Veranstalter gezielt nach weiblichen Rednern für Podiumsdiskussionen suchen. Wer auf Podien sprechen will, kann sich dort kostenlos als Speakerin registrieren. Daneben gibt es zum Beispiel die Agentur Women Speaker Foundation. Sie vermittelt ausschließlich weibliche Rednerinnen - das kostet für Frauen aber Mitgliedsgebühren.

Knobbe rät auf jeden Fall dazu, sich im Unternehmen zu melden, wenn ein Redner für eine Podiumsdiskussion gesucht wird. Denn selbst wenn dort vielleicht einmal nur wenige Zuschauer kommen, hat man eins auf jeden Fall geübt, sagt Knobbe: den sicheren Auftritt. DPA

BILDSCHIRMBRILLE

Nicht selbst bezahlen

Wer im Job regelmäßig am Computer arbeitet und dafür eine spezielle Bildschirmbrille braucht, muss sie nicht selbst bezahlen. Die Kosten dafür übernimmt der Arbeitgeber. Darauf weist Jörg Feldmann von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Baua) hin. Das ergebe sich aus Paragraph drei des Arbeitsschutzgesetzes. Eine Bildschirmbrille ist auf die besonderen Anforderungen bei der Arbeit am Computer abgestimmt.

Bei Fragen zum detaillierten Vorgehen wenden Arbeitnehmer sich am besten an den Betriebsarzt. Er muss bescheinigen, dass eine Brille für die Arbeit zwingend erforderlich ist. Mitarbeiter haben

dabei aber keinen Anspruch auf besondere Brillengestelle oder Gläser und müssen sich mit der einfachsten Variante zufriedengeben. Außerdem gehört die Brille dann dem Arbeitgeber, und theoretisch kann er verlangen, dass sie am Arbeitsplatz bleibt.

Der Arbeitgeber sei aber nicht dazu verpflichtet, jedem, der kurzfristig ist und am Computer arbeitet, eine Brille zu bezahlen, sagt Nathalie Oberthür, Fachwältin für Arbeitsrecht aus Köln. Manchmal bekommen Mitarbeiter aber einen Zuschuss. Es lohnt sich deshalb durchaus zu fragen, wie in der Firma die Regelungen sind. pel sich bei ihm bewirbt. DPA

BERUFSBILDER

Es ist neues Leben, dem Ladina Gehrman in ihrem Beruf Tag für Tag ins Gesicht blicken wird. Zum Teil macht die werdende Hebamme das schon jetzt. Denn auf dem Weg zum Beruf zählt vor allem eins: viel Praxiserfahrung sammeln. Sei es im Rahmen der klassischen Ausbildung an einer Hebammenschule oder im Studium an einer Hochschule.

Für letzteres hat Gehrman sich entschieden. „Das Ausbildungssystem zur Hebamme steht derzeit vor einem Umbruch“, sagt sie. Den Studiengang Hebammenkunde gibt es erst seit einigen Jahren. Die meisten Hebammen wer-

den an Schulen ausgebildet.

Den einen Arbeitsplatz für Hebammen gibt es laut Marlen Borgerding vom deutschen Hebammenverband nicht. Die einen sind beispielsweise in Krankenhäusern und Geburtshäusern beschäftigt. Die schwangeren Frauen kommen in der Regel in den Kreißaal, wenn sie kurz vor der Entbindung stehen. Die Hebamme begleitet die Frau während der Geburt, danach kümmert sie sich weiter um Frau und Baby und kontrolliert zum Beispiel, ob es Nachblutungen gibt. Hebammen können aber auch freiberuflich tätig sein. Sie begleiten Schwangere dann meist schon weit vor der Geburt und können sie etwa bei Hausgeburten begleiten. Sogenannte Beleghebammen unter ihnen dürfen auch in einer bestimmten Klinik die Geburt betreuen. „Der Draht zu den Frauen ist bei den freien Hebammen meist enger, da sie nicht nur die Geburt betreuen, sondern die ganze Schwangerschaft“, erklärt Borgerding. Wer den Beruf ergreifen will, braucht Kommunikationsfähigkeiten

und Einfühlungsvermögen, sagt Paul Ebsen von der Bundesarbeitsagentur.

Wer sich für die klassische Ausbildung entscheidet, lernt drei Jahre an einer Hebammenschule. Hier ist der Theorieunterricht in der Schule ebenfalls mit Praxisphasen kombiniert. Ein Vorteil der Ausbildung ist, dass Jugendliche eine Vergütung erhalten. Sie liegt im ersten Ausbildungsjahr bei Bezahlung nach Tarif bei rund 970 Euro, kann sonst aber auch geringer sein. Voraussetzung für die Ausbildung ist derzeit die mittlere Reife.

Die verschiedenen Ausbildungsmodelle stellen Schul-



Hebamme: ein spannender Beruf. FOTO: DPA



Egal ob Ausbildung oder Studium: Praktisches Arbeiten hat im Beruf der Hebamme einen hohen Stellenwert. FOTO: DPA



BLICKPUNKT ARBEITSRECHT

Flexibilität hat Grenzen

Mitarbeiter müssen es nicht hinnehmen, wenn sie laut Arbeitsvertrag eine Wochenarbeitszeit zwischen 0 und 48 Stunden Dauer haben. Das geht aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (Az.: 7 Sa 313/15) hervor, auf die der Deutsche Industrie- und Handelskammertag hinweist. Zwar ist es durchaus zulässig, dass Arbeitnehmer in einem bestimmten Umfang flexibel und auf Abruf arbeiten. Dabei sind jedoch bestimmte Grenzen einzuhalten. Eine Klausel, die eine Wochenarbeitszeit zwischen 0 und 48 Stunden vorsieht, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen.

In dem Fall hatte ein Arbeitnehmer geklagt, der als Versandhilfskraft beschäftigt ist. Er verlangte, dass der Arbeitgeber ihn mit einer Wochenarbeitszeit von 42,8 Stunden fest beschäftigt. Der Mitarbeiter hatte bis-

her einen Arbeitsvertrag mit einer flexiblen Stundenanzahl. Zum Beispiel arbeitete er 2011 zwischen 130 und 215,50 Stunden im Monat, 2012 waren es zwischen 172 und 202 Stunden, 2013 zwischen 151 und 192 Stunden. Der Arbeitnehmer argumentierte, die Vertrag über die Abrufarbeit sei unwirksam, da er ihn unangemessen benachteilige.

Das Arbeitsgericht und in zweiter Instanz das Landesarbeitsgericht gaben dem Arbeitnehmer teilweise Recht. Sie sprachen ihm zwar keine Wochenarbeitszeit von 42,8 Stunden zu, was einer Beschäftigung in Vollzeit entsprechen hätte. Aus dem vereinbarten Arbeitsvertrag gehe eindeutig hervor, dass die beiden eine flexible Wochenarbeitszeit vereinbaren wollten. Allerdings stehe dem Mitarbeiter eine feste wöchentliche Arbeitszeit von 33,4 Stunden zu. DPA