

Beruf & Karriere



Anzeigenannahme
Telefon: (089) 5306 - 666
Fax: (089) 5306 - 640
Internet: merkur.de

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



Neustart in der Babypause

Die Elternzeit zum Jobwechsel nutzen

Nach der Elternzeit geht es zurück in den alten Job. Oder? Warum eigentlich nicht gleich etwas Neues suchen? Schließlich ist so eine Auszeit die ideale Gelegenheit, um sich umzuschauen und neu zu orientieren. Das gilt zum einen für Mütter und Väter, die schon vor der Babypause unzufrieden mit ihrer alten Stelle waren. Aber auch für jene, die nach der Geburt merken, dass ihnen plötzlich andere Dinge wichtig sind als vorher – und nun beruflich am liebsten etwas ganz anderes machen möchten. Fünf Tipps auf dem Weg zum neuen Job:

■ **Weiterbilden:** Das lohnt sich gleich doppelt, wenn jemand eine längere Elternzeit macht oder der Partner einen den Rücken freihält. Erstens macht es sich gut auf dem Lebenslauf beim Bewerben. Denn eine Weiterbildung ist für Personalers das Signal: Da erleichtert einer am Ball. Und es erleichtert den Wiedereinstieg in den Beruf, wenn Eltern ihr Wissen auffrischen, erläutert Maja Skubella. Sie arbeitet als Coach in Hamburg und hat drei Kinder. „Viele Frauen sind unsicher, wenn sie länger raus aus dem Job waren. Dann ist auf einmal alles neu.“ Praktisch ist ein Fernkurs, den Eltern von zu Hause aus machen können. Er lässt sich besser mit der Kinderbetreuung vereinbaren.

■ **Bewerben:** Ein, zwei oder sogar drei Jahre Elternzeit? Das klingt nach viel Zeit zum Bewerben. Die Zeit geht aber schneller vorbei, als man denkt. Mütter und Väter müssen daher rechtzeitig anfangen: „So eine Jobsuche kann schon ein Jahr dauern“, gibt Skubella zu bedenken.



Die Elternzeit kann auch eine Chance sein, sich beruflich noch einmal neu zu orientieren. Foto: PM/DOC-Photo

Und wie bewirbt man sich mit Kleinkind? Frisch gebackene Mutter in Elternzeit sucht Teilzeitjob im Home-office? Das kommt bei manchen Personalern nicht so gut an. Hier gibt es zwei Strategien: Skubella rät, eine laufende Elternzeit im

Woche für Woche:

Rund 300 Jobangebote in Ihrer Zeitung und 15000 Angebote online unter jobs.merkur-online.de

Lebenslauf gar nicht groß zu erwähnen, sondern einfach den alten Arbeitgeber zu nennen. Dann kommt im Vorstellungsgespräch zwar die Frage auf, warum man nichts davon geschrieben hat. Darauf müssen man dann eben offensiv

reagieren, rät Skubella. „Man kann zum Beispiel sagen: ‚Der Job hat ja nichts mit meinem Kind zu tun.‘“

Alexa Ahmad von der pme Familienservice Gruppe empfiehlt dagegen, gleich mit offenen Karten zu spielen. „Verheimlichen lässt sich das sowieso nicht.“ Wichtig sei, dass Mütter und Väter ein gutes Konzept vorlegen, wie sie Arbeit und Kinderbetreuung unter einen Hut bringen wollen. „Man muss dem Arbeitgeber vermitteln, dass man die Doppelaufgabe gut im Griff hat.“

■ **Kündigungsfrist beachten:** Damit ein Jobwechsel in der Elternzeit klappt, müssen Berufstätige sich rechtzeitig von ihrem alten Arbeitgeber lossagen. Bei einer Kündigung zum Ende der Elternzeit ist eine Frist von drei Monaten vorgeschrieben, erläutert Marta Böning, Arbeitsrechtsexpertin beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Innerhalb der Elternzeit gelten entweder die gesetzlichen Fristen oder das, was im Arbeits- oder Tarifvertrag geregelt ist.

■ **Mit Teilzeit überbrücken:** Das Elterngeld geht zur Neige, und noch ist keine neue Stelle in Sicht. Was jetzt? Eine Option: Zunächst doch zurück zum alten Arbeitgeber, aber nur in Teilzeit. So lässt sich eine Bewerbungsphase finanziell überbrücken, und Eltern haben neben der Arbeit noch ein wenig Freiraum. Noch besser ist es, wenn sie ganz oder teilweise im Home-office arbeiten dürfen. So ein Rückschritt kann zwar unangenehm sein, wenn Eltern innerlich schon gekündigt haben. Ein Vorteil davon ist aber: Aus einem festen Job heraus haben sie eine bessere Bewerbungsposition, erklärt Skubella. Rechtlich haben Eltern dabei gute Karten: Der Arbeitgeber kann das Teilzeitgesuch in der Elternzeit nur

aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, erklärt Böning. Die Frist für den Antrag beträgt in den ersten drei Lebensjahren des Kindes sieben Wochen vor Wunschbeginn. Hat der Arbeitgeber allerdings bereits eine Vertretung für die betreffende Zeit eingestellt, kann dies einen Ablehnungsgrund darstellen. Wer sich diese Teilzeit-Option auf jeden Fall offenhalten will, sollte sie daher bereits vor Beginn der Elternzeit ansprechen.

Mütter und Väter dürfen in der Elternzeit auch in Teilzeit bei einem anderen Arbeitgeber arbeiten. Das geht allerdings nur mit Zustimmung des Arbeitgebers, erklärt Böning. Er darf ablehnen, wenn er den Arbeitnehmer selbst beschäftigen möchte. Denn gedacht ist der Paragraph für Fälle, in denen der alte Arbeitgeber keine Teilzeitstelle anbieten kann. Eltern müssen diesen Wunsch daher dem Chef gut verkaufen: Gibt es etwa im Kindergarten eine Stelle, ist die Nähe zum Kind natürlich ein Argument, erklärt Ahmad. Ein weiteres ist es, anderswo neue Kompetenzen zu erwerben – und diese später im alten Job einzubringen. In so einem Fall hätten Eltern bei der Jobsuche einen doppelten Boden. Reagiert der alte Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen nicht auf den Antrag, gilt die Erlaubnis als erteilt.

■ **Selbstständig machen:** ist mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich und kann ein Einstieg beim Aufbau der eigenen Firma sein. Ahmad sieht das kritisch: „Kunden recherchieren, Marktanalyse, Businessplan – das ist harte Arbeit und sollte gut durchdacht sein.“ TOBIAS SCHORMANN

BLICKPUNKT ARBEITSRECHT

Kündigung unzulässig

Mitarbeiter müssen mit einer Kündigung rechnen, wenn sie sehr häufig kurz erkrankt sind. Die Hürden sind jedoch hoch. Eine Fehlzeit von 17,4 Wochen, also rund vier Monaten, reicht nicht aus. Darauf weist die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV) hin. Sie bezieht sich auf eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg (Az.: 15 Sa 825/13).

In dem verhandelten Fall hatte eine Archivmitarbeiterin die Kündigung erhalten. Sie war seit 1981 bei ihrem Arbeitgeber tätig. In den letzten Jahren erkrankte sie immer wieder, häufig wegen Problemen an der Schulter. 2011 fehlte sie über einen längeren Zeitraum wegen einer Operation an der Schulter. Als ihr gekündigt wurde, hatte sie in den letzten drei Jahren im Schnitt 17,4 Wochen im Jahr gefehlt, also etwas mehr als vier Monate pro Jahr. Der Arbeitgeber hatte den Lohn aufgrund von

Vereinbarungen im Tarifvertrag für 14,7 Wochen jährlich weiterzahlen müssen. Er kündigte der Frau fristlos, da er davon ausging, dass sie weiter häufig krankgeschrieben ist.

Die Klage der Frau war erfolgreich. Die fristlose Kündigung sei nicht gerechtfertigt, entschied das Gericht. Der Arbeitgeber berücksichtige nicht, dass die Frau nach der Operation mehrere Monate ununterbrochen wieder habe arbeiten können. Auch übersehe er, dass einige Kurzerkrankungen typische Erkältungskrankheiten gewesen seien, die vollständig abgeklungen sind. Insgesamt fehle es daher an der zuverlässigen Prognose, dass die Frau weiterhin immer wieder krank werde. Im Übrigen habe das Bundesarbeitsgericht bereits entschieden, dass häufige Kurzerkrankungen von 18,81 Wochen im Jahr eine außerordentliche Kündigung nicht rechtfertigten. Also reichten 17,4 Wochen auch nicht aus. DPA

VORSÄTZE FÜRS NEUE JAHR

Besser abschalten

Für das neue Jahr hat manch ein Arbeitnehmer gute Vorsätze in Sachen Feierabendgestaltung: In einer Befragung des Marktforschungsinstitutes Toluna haben sich die meisten (36 Prozent) vorgenommen, „nach Feierabend besser abzuschalten“. Die Arbeit lockerer zu sehen und sich Probleme nicht mehr so zu Herzen zu nehmen steht auf Platz zwei (32 Prozent).

Mehr Zeit in den Job wollen hingegen nur zehn Prozent investieren, sich stärker engagieren elf Prozent.

Eine berufliche Auszeit und sich innerhalb des Unternehmens zu bewerben steht ganz unten (jeweils fünf Prozent) auf der Liste der Vorsätze. Toluna befragte im November 2015 im Auftrag der ManpowerGroup 1004 Menschen ab 18 Jahren. DPA

BLICKPUNKT ARBEITSRECHT

Besser nicht fälschen

Reichen Mitarbeiter manipulierte, ärztliche Bescheinigungen ein, müssen sie mit einer Kündigung rechnen. Dem Arbeitgeber ist in so einem Fall die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten. Darauf weist der Deutsche Anwaltverein hin. Er bezieht sich auf eine Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts (Az.: 16 Sa 646/14).

In dem verhandelten Fall hatte die Arbeitnehmerin beim Arbeitgeber, einem Automobilhersteller, gefälschte, ärztliche Bescheinigungen eingereicht. Diese hatte eine weitere Person erstellt. Auf Rückfrage des Arbeitgebers beim Arzt kam heraus, dass er die Frau zu den auf den Bescheinigungen angegebenen

Zeitpunkten nicht gesehen hatte. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber der Frau.

Zu Recht, entschied das Gericht. Es liege eine schwere Vertragspflichtverletzung vor. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin sei dem Arbeitgeber nicht zuzumuten. Daher sei eine fristlose Kündigung zulässig.

Für das Verhalten der Arbeitnehmerin gebe es keine Rechtfertigung. Sollten ihr die Originalbescheinigungen abhandelt worden sein, hätte sie sich diese vom Arzt noch einmal ausstellen lassen müssen. Oder sie hätte gegenüber dem Arbeitgeber einräumen müssen, dass sie diese nicht vorlegen kann. DPA

UMFRAGE

Kaum Aufstiegschancen

Viele Mitarbeiter können nur davon träumen, Karriere zu machen. Mehr als jeder dritte Arbeitnehmer (37 Prozent) hat in seinem Betrieb nach eigener Angabe gar keine Chance aufzusteigen. Das geht aus einer Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbunds hervor. Jeder Zehnte (10 Prozent) klagt darüber, sein Wissen und Können nicht weiterentwickeln zu können. Doch das geht nicht allen so: Zwei Drittel (66 Prozent) können das in hohem

oder sehr hohem Maße. Für die Umfrage wurden 4916 abhängig Beschäftigte befragt. DPA



Jeder Dritte hat im Betrieb keine Aufstiegschancen. Foto: dpa

BERUFSBILDER

Am Morgen jedes Arbeitstages kontrolliert Dana Heinze zuallererst den Kalender. Welche Fristen stehen an, was muss heute erledigt werden? Wenn nötig, erinnert sie ihren Chef an Termine. Die 25-Jährige ist derzeit im dritten Jahr ihrer Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten.

Dana Heinze bearbeitet die Post, stempelt sie ab und notiert sich neue Fristen. Wäre man ungenau, man könnte sie eine Sekretärin nennen. Sie ist aber viel mehr als das. Im Berliner Anwaltsbüro Jurati unterstützt sie ihren Chef bei seinen täglichen Aufgaben. Dafür muss sie eine Expertin für Gesetze sein.

Drei verschiedene ReNo-Berufe, wie die Fachangestellten auch genannt werden, gibt es: Rechtsanwaltsfachangestellte, Notarfachangestellte und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte. Sie arbeiten in Anwaltskanzleien und Notariaten. Die Arbeit der Fachangestellten ist eng mit dem der Anwälte und Notare verknüpft. Sie sind wichtig für den reibungslosen Ablauf des täglichen Geschäfts. Im August 2015 trat eine neue Ausbildungsordnung in Kraft.

Der Fokus liegt in Zukunft noch stärker auf dem europäischen und internationalen Recht, sagt Paul Ebsen von der Bundesagentur für Arbeit. Doch nicht nur mit Gesetzestexten müssen die Auszubildenden sich wohlfühlen. Da die Fachangestellten oft die erste Anlaufstelle für die Mandanten sind, steht dabei immer der zwischenmenschliche Kontakt im Mittelpunkt. Die Ausbildung ist anspruchsvoll. In der Berufsschule stehen neben Deutsch, Wirtschaft und Sozialkunde Sachenrecht, Familien- und Erbrecht sowie Gebühren-

recht auf dem Stundenplan. Gute Schulnoten in Deutsch sind sehr wichtig, um Briefe und Texte aufsetzen zu können. „Die deutsche Sprache ist unser Handwerkszeug“, sagt Marlies Stern. Sie ist Mitglied des Bundesvorsitzes der Vereinigung der Rechtsanwalts- und Notariatsangestellten RENO.

In den Kanzleien oder Notariaten werden die Azubis im Rahmen des Alltagsgeschäfts an den späteren Beruf herangeführt. So lernen sie während der dreijährigen Ausbildung zum Beispiel, wie man Termine und Fristen überwacht und Rechnungen stellt. „Ohne



Der tägliche Blick ins Gesetzbuch ist Teil des Berufs. Foto: dpa

Fachangestellte könnte ein Anwalt nicht als Anwalt arbeiten“, sagt Rechtsanwalt André Feske. Er ist bei der Rechtsanwaltskammer Berlin für die Ausbildung der Fachange-

stellten zuständig. Wer Abwechslung mag, ist in dem Beruf gut aufgehoben. „Auf dem Weg zur Arbeit hat man oft noch keine Ahnung was am Tag passieren wird“, sagt Marlies Stern.

Dafür muss man allerdings auch stressresistent sein. An einem vollen Arbeitstag seien zehn bis 15 Anrufer pro Stunde keine Seltenheit, fügt sie hinzu. Um da einen kühlen Kopf zu bewahren, ist Genauigkeit wichtig, damit es nicht chaotisch wird. DPA



Zehn Anrufe pro Stunde und dazu Dutzende Fristen fest im Blick: Rechtsanwaltsfachangestellte brauchen einen kühlen Kopf. Foto: dpa

