

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



Wiedereinstieg in Häppchen

Warum Berufsrückkehrer Schritt für Schritt vorgehen sollten

Nach längerer Pause ins Berufsleben zurückzukehren, kann knifflig sein.

Egal, ob Kinderpause oder Krankheit: Innerhalb weniger Monate sind Kenntnisse veraltet und Kontakte verloren. Dazu kommt, dass die neue Lebenssituation weniger Flexibilität oder Arbeitsbelastung erlaubt. Trotzdem kann der Wiedereinstieg gelingen, wie zwei Beispiele zeigen:

Neun Monate hat Ulli Reisbach seine Kollegen nicht gesehen. Früher war er meist der letzte, der das Büro verließ, Lichter löschte und Türen abschloss. Dann kam der Krebs. Nach Operation, Chemotherapie und Bestrahlung hat der 43-Jährige das Nierenkarzinom besiegt. Er will wieder arbeiten.

Auch Simone Haider-Glaser treibt es zurück in den Job. Die Schreinerin konzentrierte sich drei Jahre auf ihre Kinder. „Eine schöne Zeit, aber nach und nach sehnte ich mich nach einer neuen Aufgabe“, erinnert sich die zweifache Mutter. Also geht die 37-Jährige auf Suche nach einer Stelle, die sie erfüllt und Raum für Familie lässt. Bei Winzki – dem Hörbert-Hersteller – wird sie fündig.

„Nach einer langen Auszeit sofort von null auf 100 zu springen, ist keine gute Idee“, warnt Sebastian Bönisch, Sprecher der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation. Rückkehrer sollten die eigene Situation analysieren, sich darüber klar werden, was sie tun wollen und können. „Nicht immer, ist die bisherige Tätigkeit geeignet“, sagt der Gesundheitsökonom. So können Krebspatienten womöglich nur in Teilzeit



Die Schreinerin Simone Haider-Glaser steigt zunächst als Minijobberin bei einem Familienbetrieb ein. Ihr neuer Arbeitgeber produziert in Handarbeit kindgerechte MP3-Player aus Holz, sogenannte Hörberts. FOTO: HÖRBERT

arbeiten. Oder für die Handwerkerin und junge Mutter kommen Montageaufträge hunderte von Kilometer vom Heimatort entfernt nicht mehr in Frage.

Reisbach, der als IT-Manager bei einem Münchner Finanzinstitut angestellt ist, schlägt seinem Arbeitgeber eine stufenweise Wiedereingliederung vor. Stimmt der Chef zu, arbeiten Rückkehrer und Arzt einen Stufenplan aus. „Dieser legt fest, zu welcher Zeit der Mitarbeiter wie viele Stunden und welche Arbeitsbelastung bewältigt“, erklärt Bönisch. Der Zeitraum kann zwischen sechs Wochen und sechs Monaten liegen. Versicherungstechnisch bleibt Reisbach währenddessen arbeitsunfähig. Ziel sei es, den Arbeitnehmer schrittweise

an die volle Belastung heranzuführen. „Es gibt weniger Rückfälle und die Gefahr auf eine Berufsunfähigkeit sinkt“,

dungen oder sogar Umschulungen.

Auch für Haider-Glaser ist ein langsamer Aufbau sinnvoll. Die Mutter zweier Kinder steigt zunächst als Minijobberin bei Familienbetrieb Winzki ein. Das Unternehmen produziert in Handarbeit kindgerechte MP3-Player aus Holz. Sogenannte Hörberts. Sechs Stunden pro Woche behandelt die Handwerkerin Oberflächen, baut Klangkästen zusammen und repariert Gehäuse mit Gebrauchsspuren. „Dieses vorsichtige Herantasten war für mich und meine Familie extrem wichtig“, sagt sie. So gewöhnt sich der Nachwuchs langsam daran, dass Mama nicht immer Zuhause ist. Und die Wiedereinsteigerin hat Zeit, die Hausarbeit zu organisie-

ren. Nach einem Jahr stockt Haider-Glaser auf 50 Prozent auf.

Geschäftsführer Brang, selbst Vater von zwei Söhnen, sieht in flexiblen Arbeitszeitmodellen einen Gewinn für alle Beteiligten. „Solange meine Mitarbeiter die Arbeit gewissenhaft erledigen, spielt es keine Rolle, ob sie vor- oder nachmittags, montags oder dienstags in der Werkstatt sind“, erklärt er. Zwar erhöhe die Flexibilität den Verwaltungsaufwand, dafür sei das Team zufriedener und motivierter. Auch Ehefrau Sandra arbeitet in Teilzeit.

Um trotz so vieler Variablen kontinuierlich fertigen zu können, sprechen sich die Kollegen untereinander ab. „Das funktioniert meist ohne mein Zutun“, so Brang. Außerdem hat jedes Teammitglied zur Haupt-eine Alternativaufgabe. Fällt ein Kollege aus, kann ein anderer einspringen. Was die Belegschaft glücklich macht, freut auch den Chef: „Abwechslung tut uns allen gut.“

Für Brang sind viele Firmen zu unflexibel in der Arbeitszeitgestaltung. Das bestätigt auch Haider-Glaser: „Manche Ergebnisse von Bekannten, grenzen an Wahnsinn.“ Wenn das Kind krank ist, solle eben die Oma aufpassen. Rainer Brang hält solche Forderungen für unsensibel und demotivierend. „Damit treibe ich den Kollegen in einen inneren Konflikt“, sagt er. Denn der Mitarbeiter müsse sich permanent zwischen Familie, Gesundheit oder Arbeit entscheiden. Drei Parameter, die nach Meinung des Unternehmers nicht konkurrieren sollten. MICHAEL SUDAHL



Viel zu tun: Soll man deshalb den Urlaub ausfallen lassen? Laut einer Befragung von Arbeitnehmern hat das jeder Dritte schon gemacht. FOTO: DPA

BLICKPUNKT ARBEITSRECHT

Den eigenen Urlaub ernst nehmen

Ist im Job Not am Mann, steckt so mancher Berufstätige mit seinem Urlaub zurück. Doch das ist in vielen Fällen eine freiwillige Sache, erklärt Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Berlin. Wurde der Urlaub schon gewährt, kann der Arbeitgeber ihn in der Regel nicht rückgängig machen. Ein Beispiel: Wenn plötzlich ein großer Auftrag zusätzlich reinkommt, berechtigt das den Arbeitgeber nicht dazu. Das geht nur in wirklichen Extremfällen, zum Beispiel wenn dem Arbeitgeber ein sehr großer Schaden droht, der so vorher nicht abzusehen war.

Verzichten Mitarbeiter auf ihren Urlaub, haben sie einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihnen den entstandenen Schaden ersetzt. Wer etwa bereits eine Pauschalreise gebucht hat, kann sich die Kosten erstatten lassen. Mitarbeiter sollten das sofort mit dem Arbeitgeber klären, rät Bredereck. Gibt es einen Betriebsrat, lohnt es sich auch, diesen zu kontaktieren. Denn er hat ein Mitbestimmungsrecht, wenn es um Streitigkeiten rund um den Urlaub gibt.

Laut dem Bundesurlaubsgesetz haben Arbeitnehmer bei einer Fünf-Tage-Woche einen gesetzlichen Anspruch auf 20 freie Arbeitstage pro Jahr, bei einer Sechs-Tage-Woche sind es 24. Der Arbeitgeber ist außerdem dazu verpflichtet, den Urlaub grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. Mindestens stehen Mitarbeitern zwölf Werktagen im Jahr am Stück zu (Paragraf 7 Bundesurlaubsgesetz).

Mitarbeiter müssen ihre Rechte allerdings auch einfordern. Wer dauerhaft auf längere Auszeiten verzichtet, wird im schlimmsten Fall krank, warnt Annette Wahl-Wachendorf, Vizepräsidentin des Verbands der Betriebs- und Werksärzte.

Berufstätige sollten sich mindestens einmal im Jahr zwei Wochen Urlaub am Stück gönnen. „Das braucht man einfach, um richtig abzuschalten“, sagt Wahl-Wachendorf. Erste Anzeichen, dass Berufstätige sich zuviel zumuten und in den Urlaub müssen, sind Reizbarkeit und Schlafstörungen. Typisch ist oft auch, dass deutlich häufiger als sonst Fehler unterlaufen. DPA

Woche für Woche:

Rund 300 Jobangebote in Ihrer Zeitung und fast 10 000 Angebote online unter jobs.merkur.de

erklärt Bönisch. Generell gelte: „Jedes Unternehmen hat die Pflicht, länger erkrankten Mitarbeitern ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten.“ Dazu gehören Gesundheitsprogramme, interne wie externe Fortbil-

BERUFSBILDER

Passagiere begrüßen, Koffer verstauen, Sandwiches und Getränke verteilen. Das ist nur ein kleiner Teil der Aufgaben eines Flugbegleiters. Dazu zählen auch Tätigkeiten, die für die Gäste nicht direkt sichtbar sind, etwa das Überprüfen der Notausrüstung. Sind die Gäste dann an Bord, schlüpfen die Stewardessen und Stewards in die Rolle der Ansprechpartner, Gastronomen und auch Erste-Hilfe-Dienstleister. Die Schicht an Bord beginnt dabei schon lange vor Abflug – das kann je nach Abflugzeit auch mal mitten in der Nacht sein.

Was man in dem Job vor allem mitbringen muss, ist eine

Menge Stresstoleranz und Empathie. „Man muss seine eigenen Befindlichkeiten auch mal wegstecken können“, sagt Daniel Flohr von der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation UFO. Auf den Reisen rund um die Welt begegnen Flugbegleiter tagtäglich anderen Kulturen, mit denen der Umgang oft viel Fingerspitzengefühl bedarf.

Flexibilität ist dabei nicht nur im Kontakt mit den Passagieren gefragt. Ob der Rio-de-Janeiro-Flug über Silvester oder ein Business Flieger an einem Montagmorgen: Flugbegleiter werden an sieben Tagen in der Woche und an 365 Tagen im Jahr gebraucht. „Feiertage oder das klassische Wochenende kennt man da nicht“, sagt Flohr.

Wer als Flugbegleiter Teil einer Bord-Crew werden möchte, muss mindestens 1,60 Meter groß und 18 Jahre alt sein. Ein bestimmter Schulabschluss ist nicht vorgeschrieben. Allerdings sind für den Umgang mit internationalen Passagieren gute Englischkenntnisse eine Grundvoraussetzung. „Auch Erfahrungen in der Gastronomie- oder Servicebranche

sind hilfreich“, sagt Frank Petro. Er ist Trainingsmanager bei Air Crew Service, einer Ausbildungseinrichtung für Kabinenpersonal in München. Wichtig sei auch die körperliche Eignung: „Man bewegt sich ständig in einem Wechsel zwischen Zeit- und Klimazonen“, sagt Petro. „Das kann auf Dauer belastend sein.“

Der klassische Weg zum Flugbegleiter führt über eine sechs- bis achtwöchige Schulung bei einer Fluggesellschaft, da sie speziell für ihre Maschinen und Flotten ausbilden können. Für den Job über den Wolken

lernen die Auszubildenden zum Beispiel theoretische Grundlagen der Luftfahrt oder Kommunikationsregeln der Kabinenbesatzung. „In der Luft müssen alle Verfahren ein-

wandfrei laufen“, sagt Petro. „Vor allem in kritischen Situationen.“

Nach ein paar Jahren Berufserfahrung ist ein Aufstieg zum Kabinenchef, dem sogenannten „Purser“ möglich. In Luftfahrtgesellschaften wie Condor arbeiten Flugbegleiter außerdem häufig in der Zentrale mit, zum Beispiel als Marketing-Mitarbeiter oder Betreuer des Kabinenpersonals. Das Einstiegsgehalt eines Flugbegleiters kann bei rund 1700 Euro brutto liegen. DPA



Als Stewardess muss Susanne Gier flexibel sein: Flugbegleiter werden an 365 Tagen im Jahr gebraucht. FOTO: DPA



Durchsagen auf Englisch gehören dazu: Susanne Gier muss als Flugbegleiterin souverän mit internationalen Gästen umgehen. FOTO: DPA

ARBEITSMARKT BAYERN

Mehr als halbe Million mit Zusatz-Mini-Job

Mehr als eine halbe Million Menschen in Bayern haben neben ihrer eigentlichen Arbeit noch einen Mini-Job. Nach Angaben der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit vom Donnerstag gingen im September 2015 gut 530 000 sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigte noch einer zusätzlichen geringfü-

gigen Beschäftigung nach. Ein Jahr zuvor waren es noch knapp 518 000 Menschen gewesen. Für die Linken ist dies ein Beweis, dass immer mehr Menschen das Einkommen aus ihrem normalen Job nicht mehr zum Leben reicht. Die Partei fordert daher einen Mindestlohn von 12 statt 8,50 Euro pro Stunde. DPA

FIT IM BERUF

Initiativbewerbung telefonisch ankündigen

Wer sich bei einer Firma initiativ bewerben will, sollte nicht einfach unangekündigt seine Unterlagen schicken. Besser ist es, in einem ersten Schritt dort anzurufen und sich zu erkundigen, ob Initiativbewerbungen erwünscht sind. Darauf weist das Bundesbildungsministerium auf der Webseite ihrer Ausbildungskampagne hin. Bei der Gelegenheit kann man gleich nachfragen, an wen man die Bewerbung richten muss. DPA



Tipp: Unterlagen nicht unangekündigt versenden, sondern vorher im Unternehmen anrufen. FOTO: DPA

