

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



Arbeiten auf Abruf

Was bei Teilzeit erlaubt ist

Viele Beschäftigte sind froh über die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Problematisch sind die Auswüchse: Mancher Arbeitgeber verlangt von seinem Beschäftigten maximale Flexibilität – und setzt seine Mitarbeiter mehr oder weniger auf Abruf ein. Er bietet ihnen einen Teilzeitvertrag mit einer sehr geringen Stundenanzahl pro Woche an – und teilt sie darüber hinaus je nach Bedarf ein.

Für den Arbeitgeber hat das den Vorteil, dass er flexibel auf Schwankungen bei anfallendem Arbeitsvolumen reagieren kann. Für Mitarbeiter ist das jedoch mit großer Unsicherheit verbunden. „Das Problem ist in vielen Fällen, dass von der garantierten geringen Mindeststundenanzahl niemand leben kann“, sagt Christina Frank, die in Stuttgart für die Gewerkschaft Verdi tätig ist. Gleichzeitig sei es schwierig, einen zweiten Job anzunehmen, da viele nicht wissen, wann und wie viele Stunden sie im nächsten Monat arbeiten müssen und wann der Arbeitgeber sie einteilt. Häufig würden Mitarbeiter sehr spontan abgerufen. Mancher erfahre erst einen Tag vorher, wann er am nächsten Tag im Laden stehen soll. Der Alltag sei so schwer planbar.

Teilzeitkräfte seien auf dem Markt längst keine Ausnahme mehr, erläutert Ilona Mirtschin, Sprecherin der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg. So war im Einzelhandel Ende Dezember 2013 fast jeder Zweite (46 Prozent) in Teilzeit tätig. 2007 war es nur rund jeder Dritte (35,3 Prozent).

Auch in Heimen wie Pflege- oder Altenheimen (55,6 Prozent), im Bereich Erziehung und Unterricht (49,1



Im Einzelhandel war zuletzt fast jeder Zweite in Teilzeit tätig.

Foto: dpa

Prozent), Gastronomie (48,6 Prozent) oder bei Post-, Kurier- und Expressdiensten (47,4 Prozent) ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigten hoch. Die meisten Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

Woche für Woche:

Rund 300 Jobangebote in Ihrer Zeitung und 15.000 Angebote online unter: <http://jobs.merkur.de>

Haben Mitarbeiter einen Teilzeitvertrag mit geringer oder flexibler Stundenzahl, müssen sie sich jedoch nicht

alles gefallen lassen. So ist es rechtlich nicht in Ordnung, dass der Arbeitgeber Beschäftigte spontan für eine Schicht einteilt, sagt Hans-Georg Meier, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin. Arbeitnehmer haben einen Anspruch darauf, mindestens vier Tage vor ihrem Einsatz davon zu wissen. Fragt der Arbeitgeber kurzfristiger an, dürfen Arbeitnehmer absagen. Von dieser Regel gibt es jedoch eine Ausnahme: Unter Umständen sieht der Tarifvertrag kürzere Fristen vor. Beschäftigte sollten dort zur Sicherheit nachsehen – oder beim Betriebsrat nachfragen.

Ebenfalls nicht in Ordnung ist es, wenn der Arbeitgeber einen Teilzeitantrag ohne eine feste Stundenzahl anbietet.

In dem Fall haben Beschäftigte einen Anspruch darauf, mindestens zehn Stunden pro Woche eingesetzt zu werden, erklärt Meier. Setzt der Arbeitgeber sie weniger Stunden ein, können sie dennoch die Bezahlung von zehn Stunden pro Woche verlangen. Allerdings steht es dem Arbeitgeber frei, mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren, dass er etwa nur zwei Stunden pro Woche arbeitet. Unterschreiben Mitarbeiter so einen Vertrag, gilt diese Vereinbarung.

Werden Beschäftigte über einen längeren Zeitraum deutlich öfter eingesetzt, als sie vertraglich mit dem Arbeitgeber vereinbart haben, können sie weiter auf Vertragsanpassung klagen, erklärt Meier. Das ist

zum Beispiel der Fall, wenn jemand vertraglich nur einen Anspruch auf zwei Stunden pro Woche hat, tatsächlich über Monate hinweg immer 20 Stunden pro Woche arbeitet. In so einem Fall könnten Mitarbeiter vor Gericht erwirken, dass sie einen Teilzeitvertrag mit einer festen Stundenanzahl von 20 Stunden pro Woche bekommen, sagt Meier.

In der Praxis trauen sich viele jedoch nicht, ihre Rechte wahrzunehmen. Das liegt etwa daran, dass sie keinen unbefristeten Arbeitsvertrag haben, sagt Frank von Verdi. Kommen sie den Wünschen des Arbeitgebers nicht nach, verlängert der ihren Vertrag nicht.

KRISTIN KRUTHAUF

BERUFSBILDER

Forstwirte sind für den Schutz und die Pflege des Waldes zuständig, doch ist dieser nicht zwingend ihr Arbeitsort. Es gibt auch viele Aufträge in der Stadt. „Die Berufsbezeichnung Forstwirt meint viele Berufe“, erklärt Marcus Kühling, Geschäftsführer beim Deutschen Forstverein in Göttingen. Denn angehende Forstwirte können verschiedene Ausbildungswege wählen. Wer direkt im Wald tätig sein möchte, sollte sich für die duale Ausbildung ent-

linge. Die Ausbildung dauert drei Jahre. Die Ausbildungsvergütung liegt bei Bezahlung nach Tarif im Osten im ersten Lehrjahr bei 592 Euro und steigt auf 699 Euro. Das geht aus Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hervor. Im Westen bewegt sie sich zwischen 755 Euro und 854 Euro. Wer Revierförster werden und Fach- und Führungsaufgaben übernehmen möchte, kann statt oder nach der Ausbildung Forstwirtschaft an der Fachhochschule studieren. Im gehobenen Dienst, also für Revierleiter im öffentlichen Wald, wird ein Studium an einer Fachhochschule mit einjähriger Anwärterzeit vorausgesetzt. Angehende Forstamtsleiter müssen ein Universitätsstudium und ein zweijähriges Referendariat machen. „An den Hochschulen geht es ums Management“, sagt Prof. Daniela Kleinschmit. Sie ist Leiterin des Lehrstuhls für Forst- und Umweltpolitik an der Universität Freiburg. Die

Berufschancen für Absolventen sind in den kommenden Jahren ganz gut. „Forstwirte im gehobenen und höheren Staatsdienst werden ebenso gebraucht wie in der privaten Wald- und Holzwirtschaft oder im Umweltschutz“, erklärt Kühling. Wer sich für diesen Job entscheidet, sollte körperlich fit und abgehardet sein. Auch die Liebe zur Umwelt ist für den Job unabdingbar.

CETIN DEMIRCI



Forstwirte müssen klettern können. Foto: dpa



Angehende Forstwirte können verschiedene Ausbildungswege wählen. Waldarbeiter gehen nicht selten schon mit Mitte 50 in Rente – es ist ein harter Job. Foto: dpa

HEUTE:

Forstwirt

scheiden. „Das sind die klassischen Waldarbeiter“, sagt der Dipl.-Forstwirt. Sie fällen und pflanzen Bäume, bauen Zäune, pflegen Wege oder bekämpfen Schäd-

ANZEIGE

ARBEITGEBER der Woche



Aus Tradition: Zukunft!

Wir als Diehl-Gruppe leisten Zukunftsarbeit – und das aus Familientradition. Mit unseren weltweit 14.000 Beschäftigten gestalten wir die Technologien von morgen. Unser Teilkonzern Diehl Defence ist mit seiner kontinuierlichen Forschungs- und Entwicklungsarbeit seit über fünfzig Jahren kompetenter Partner und Lieferant der Bundeswehr sowie zahlreicher internationaler Streitkräfte.

DIEHL BGT Defence GmbH & Co. KG
Postfach 10 11 55
88641 Überlingen
Telefon: 07551/89 22 76

DIEHL Defence

E-Mail: perspektiven-ueberlingen@diehl-bgt-defence.de
www.diehl.com

REISEKOSTEN

Punkte für den Chef

Bezahlt der Arbeitgeber Mitarbeitern eine BahnCard, gehören ihm die darauf angesammelten Prämienpunkte. Darauf weist Michael Eckert hin, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Heidelberg. Wollen Arbeitnehmer sie für private Reisen nutzen, etwa für Fahrten zu Verwandten an Weihnachten,

sollten sie den Arbeitgeber um Erlaubnis bitten. Am besten macht man das schriftlich, damit Beschäftigte etwas in der Hand haben, wenn es später Umstimmigkeiten gibt. Dürfen Mitarbeiter die Prämienpunkte privat verwenden, müssen sie das außerdem als geldwerten Vorteil versteuern.

DPA

FIT IM BERUF

Mit Ritualen abschalten

Wer abends regelmäßig arbeiten muss, findet häufig nur schwer in den Schlaf. Statt zu entspannen, sind viele in Gedanken noch bei der vorherigen Aufgabe. Gut ist dann, sich ein festes Ritual anzueignen, das einem beim Runterkommen hilft, sagt Tim Hagemann, Arbeitspsychologe an der Fachhochschule der Diakonie in Bielefeld. Das kann etwa sein, dass jemand noch ein paar Seiten in einem Buch

liest, eine halbe Stunde Fernsehen schaut oder ein Glas Tee trinkt. Das Einschlafen gelingt dann oft besser, als wenn jemand den Laptop zuklappt und sich gleich im Anschluss hinlegt. Gut jeder vierte Erwerbstätige (26 Prozent) hat 2014 regelmäßig in der Zeit von 18 bis 23 Uhr gearbeitet. Das geht aus Zahlen des Statistischen Bundesamts hervor. Im Jahr 1992 lag der Anteil noch bei 15 Prozent.

DPA

BLICKPUNKT ARBEITSRECHT

Anspruch auf Urlaub

Der Arbeitgeber muss von sich aus darauf achten, dass ein Mitarbeiter den gesetzlichen Mindesturlaub nimmt. Das berichtet die Zeitschrift „Arbeitsrecht Aktuell“ (Heft 16/2015). Sie bezieht sich auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg (Az.: 10 Sa 86/15).

Der Anspruch auf den gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaub zählt zum Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers. Den sich daraus ergebenden Pflichten muss ein Arbeitgeber ohne Antrag des Beschäftigten nachkommen.

Das Gericht sprach einem Arbeitnehmer Schadenersatz zu. Der Kläger hatte vom ge-

setzlichen vorgesehenen Mindesturlaub noch vier Urlaubstage aus dem Vorjahr übrig. Da er nicht mehr in dem Betrieb arbeitete, konnte er den Urlaub nicht mehr nehmen. Er verlangte daher Schadenersatz. Demgegenüber war der Arbeitgeber der Meinung, der Kläger sei selbst schuld, wenn er den Urlaub verfallen lässt. Das LAG betonte, dies gelte nicht für den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern nur für die darüber hinausgehenden Urlaubstage. Weil der Arbeitgeber dem Mitarbeiter den Urlaub nicht von sich aus angeboten habe, habe er seine Schutzpflichten verletzt und müsse Schadenersatz leisten.

DPA