

BERUF & BILDUNG

Antrag auf Teilzeit braucht keine Begründung

Düsseldorf. Arbeitnehmer haben grundsätzlich das Recht, aus Vollzeit in Teilzeit zu wechseln. Einen Grund dafür müssen sie dem Arbeitgeber nicht nennen, erklärt der Rechtschutz des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Ein paar andere Voraussetzungen gibt es aber: So besteht der Anspruch auf Teilzeit nur, wenn jemand länger als sechs Monate bei einem Arbeitgeber mit mindestens 15 Mitarbeitern beschäftigt ist. Angestellte müssen den Antrag spätestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Teilzeit einreichen.

Vorschriften zur Ausgestaltung der Teilzeit gibt es nicht, und auch zum Umfang der Arbeitszeitverkürzung macht das Gesetz keine Angaben. Theoretisch sind damit auch sehr geringe Verkürzungen möglich, um wenige Stunden etwa. Übertreiben sollte man es damit aber nicht – so wie im Fall eines Piloten aus Hessen: Der wollte seine Arbeitszeit so verkürzen, dass er einen zusätzlichen Tag pro Jahr frei hatte, nämlich um genau 0,21 Prozent. Damit scheiterte er vor Gericht.

IN KÜRZE

Schnupperwoche statt Praktikum für Jugendliche

Berlin. Jugendliche können mit der Aktion One Week Azubi potenziell interessante Ausbildungen kennenlernen. Dabei handelt es sich nicht um ein reguläres Praktikum. Stattdessen begleiten die Teilnehmer fünf Tage lang einen Azubi in einem Unternehmen und lernen so den Ausbildungsalltag aus erster Hand kennen. Hinter der Aktion steht das Start-up One Week Experience, das von der Bundesagentur für Arbeit unterstützt wird. Welche Ausbilder bei One Week Azubi mitmachen, erfahren Jugendliche unter www.oneweekexperience.de/azubi.

Gewöhnung an Lärm beim Job kann Hörschaden sein

Mannheim. Dauerlärm am Arbeitsplatz kann krank machen. Das ist auch dann so, wenn sich Berufstätige scheinbar an den Krach gewöhnt haben. Denn oft ist diese vermeintliche Gewöhnung schon Indiz für einen bleibenden Hörschaden, warnt die Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik. Langfristig schadet ständiger Lärm nicht nur dem Ohr, auch Schlafqualität und Herz-Kreislauf-System können darunter leiden.

Fristlose Kündigung ist nicht so schnell erlaubt

Düsseldorf. Arbeitgeber können Angestellten auch wegen etwas kündigen, das abseits der Arbeit passiert ist. Fristlos darf die Kündigung aber nur unter bestimmten Voraussetzungen sein – selbst wenn der Mitarbeiter gegen Gesetze verstoßen hat, urteilten die Richter des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf. Arbeitgeber müssen dann unter anderem die genaue Tätigkeit, Art und Schwere des Delikts sowie die Stellung des Mitarbeiters im Betrieb berücksichtigen. **Info** LAG Düsseldorf, Az.: 11 Sa 319/17

Lümmeln am Schreibtisch kann gesund sein

Konstanz. Den Rücken gerade, die Schultern durchgedrückt, den Kopf aufrecht – und auf keinen Fall einfach so im Stuhl hängen. Wer das Stichwort „gesundes Sitzen“ hört, hat meist ein ganz bestimmtes Bild vor Augen. Dabei stimmt das so nicht, sagt Valentin Goetz vom Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG): „Die einzig wahre gesunde Haltung gibt es so eigentlich nicht.“ Denn ob gerade oder gekrümmt, lümmelnd oder angespannt: Schädlich ist vor allem, über Stunden stets genau gleich zu sitzen.

Deshalb kann es sogar manchmal gut sein, vermeintlich verpönte Haltungen einzunehmen, sagt der Experte, also im Stuhl fast zu liegen oder gekrümmt vor dem Monitor zu hocken. Wichtig ist vor allem, dass man es nicht zu lange macht und danach eine andere Position einnimmt. „Je mehr wir in Bewegung bleiben, desto unterschiedlicher werden die Bandscheiben belastet“, erklärt Goetz. Inzwischen gibt es auch Büromöbel, die Gesundheit am Arbeitsplatz aktiv unterstützen – höhenverstellbare Schreibtische etwa oder Stühle, die sich in alle Richtungen bewegen.



Team in Action: Nur wenn alle an einem Strang ziehen, kommen sie sicher über den Fluss. Jedes Jahr veranstaltet Easysoft für seine Mitarbeiter ein Event mit professionellem Fotoshooting. Die Bilder erscheinen dann im jeweils neuen Unternehmenskatalog. Im Juli 2017 ging es dafür in eine Schlucht bei Blaichach im Vorarlberg. FOTO: EASYSOFT/MELLENTHIN

Der Kampf um die Besten

Mangelware Mitarbeiter: Um Fachkräfte für sich zu gewinnen, müssen Unternehmen auf potenzielle Bewerber zugehen – und ihren eigenen Stil finden

Von Jens Gieseler

Metzingen. Andreas Nau scheint alles richtig zu machen. Sein Unternehmen Easysoft, ein IT-Dienstleister für Software in den Bereichen Personalentwicklung und Seminarorganisation, wächst und wächst. 60 Angestellte arbeiten zurzeit in dem Neubau am Ortsrand von Metzingen, einer 22 000-Einwohner-Stadt am Fuß der Schwäbischen Alb. Jährlich kommen etwa 15 neue Mitarbeiter hinzu, und die Unterlagen weiterer Interessenten stapeln sich. 1000 Fachkräfte haben sich allein in den vergangenen zwei Jahren fernab von Großstadtflair und Szenevierteln bei Easysoft beworben – und das in einem Berufszeitung, dem laut Branchenverband Bitkom im vergangenen Jahr 55 000 Spezialisten fehlten, acht Prozent mehr als noch 2016. Was also bietet Easysoft, das andere offensichtlich nicht haben?

„Um kreativ zu arbeiten, brauchen die Mitarbeiter einen klaren Kopf“, sagt Easysoft-Chef Nau,

„den holt man sich schneller durch Bewegung, Spaß und Erholung, statt weiter verkrampft auf den Bildschirm zu stieren.“ Mit dieser Einstellung gewinnt das Unternehmen nicht nur Arbeitgeber-Preise, sondern trifft offensichtlich auch den Nerv der IT-Spezialisten.

Und so gibt es in der Metzinger Firmenzentrale eine Kletterwand, an der sich Mitarbeiter über vier Stockwerke hochhangeln können. Außerdem stehen Tischkicker und für Balance-Übungen Slacklines zur Verfügung. In einen Raum kann man sich für ein kurzes Nickerchen, heute nennt man es Power-Napping, zurückziehen. Dazu gibt es für jeden Easysoft-Mitarbeiter einen Tag im Monat frei, für die eigene Entwicklung – und die der Firma. „Das schafft frische Ideen für Projekte“, heißt es im Firmenvideo. Auf der Dachterrasse wurde schon so mancher Unternehmenserfolg gefeiert.

Der Kampf um die besten Köpfe ist nicht nur eine Herausforderung für die IT-Branche. 56 Prozent der

Unternehmen haben bei der jüngsten Konjunkturumfrage vom Herbst 2017 den Fachkräftemangel als größtes Geschäftsrisiko bezeichnet, berichtet Eric Schweitzer, Präsident der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK). Das betreffe vor allem kleinere und mittlere Unternehmen. „Der Markt hat sich gedreht“, sagt Personalberater Jörg Knoblauch, Geschäftsführer der Tempus GmbH aus Giengen. Allein Arbeit zu geben, das reiche längst nicht mehr aus, um alle Stellen zu besetzen. Firmen müssten sich profilieren, um gute Bewerbungen zu bekommen.

„Die besten Mitarbeiter entscheiden über den Unternehmenserfolg“, betont Knoblauch. Doch was zeichnet die sogenannten A-Mitarbeiter aus? Sie seien Mutmacher, die überdurchschnittlich engagiert und erfolgreich sind, führt der Personalberater aus. Sie übertreffen die gesteckten Ziele und können entscheidende Entwicklungen vorantreiben. Deshalb behauptet der schwäbische Unternehmensberater sogar, dass das Einstellen herausragender Mitarbeiter die wichtigste Aufgabe von Chefs ist.

Das hat man auch in Oberkochen erkannt. Der Ort ist landschaftlich wunderschön auf der Ostalb gelegen, aber nicht gerade die Region, in die Ingenieure und IT-Spezialisten mit ihren Familien streben. Trotzdem gelingt es dem Unternehmen Carl Zeiss, kontinuierlich neue Mitarbeiter zu gewinnen. Dabei geht es früh auf Fachkräfte zu: Schon Studenten werden beispielsweise zu Events über Fachthemen eingeladen. Auch diskutieren Mit-



Einen klaren Kopf holt man sich schneller durch Bewegung, Spaß und Erholung, statt weiter verkrampft auf den Bildschirm zu stieren.

Andreas Nau
Chef der IT-Firma
Easysoft

arbeiter auf speziellen Internet-Plattformen über Probleme und Lösungen mit, um so Kontakte zu potenziellen neuen Kollegen zu knüpfen, erzählt Personalchefin Miriam Eichler. Und schließlich werden den Lebensgefährten oder Ehepartnern der Bewerber die Schokoladenseiten der Region gezeigt.

Unternehmen müssen ihren eigenen Stil finden und sich zu einer Marke entwickeln, aber diese Botschaft ist in vielen Chefetagen noch nicht angekommen. „Das Problem ist hausgemacht“, findet Markus Härlin, Bereichsleiter beim Personaldienstleister Hays. Vor die Wahl gestellt, sich zwischen einer renommierten, aber doch schwerfälligen Branchengröße oder einem modernen, flachorganisierten Unternehmen zu entscheiden, gehen speziell die jungen IT-Spezialisten in vier von fünf Fällen lieber zu hippen Unternehmen, denen die Zukunft zu gehören scheint, sagt Härlin. Ein dröges Image hingegen schreckt potenzielle Bewerber ab.

Härlin schätzt, dass bestenfalls ein Viertel der deutschen Unternehmen das Thema „Employer Branding“ aktiv und ideenreich angeht. So müssten sich Unternehmen den Bewerbern anpassen. Beispielsweise habe Berlin eine florierende Start-up-Szene, die besonders erfolgreich bei 3-D-Themen sei. Unternehmen wie die Deutsche Bahn benötigen dieses Know-how, um etwa Rüstzeiten zu reduzieren. Dem Konzern bleibe nichts anderes übrig, als derartige Startups zu unterstützen – denn in Unternehmensstrukturen wie bei der Bahn wollten die Gründer keinesfalls arbeiten.

Business statt Bücher

Der Traum von einem eigenen Unternehmen packt viele junge Gründer schon während ihres Studiums

Von Anke Dankers

Karlsruhe. Es beginnt mit einer Idee. Sie ist irgendwann im Kopf und geht nicht mehr weg. Wird verworfen, wieder aufgenommen, weiterentwickelt. So beginnen wohl die Geschichten der allermeisten Start-ups. Doch bei Martin Trenkle und seinem Unternehmen Campusjäger war das anders: „Am Anfang stand der Wille zu gründen. Danach erst haben wir nach Ideen gesucht“, erinnert sich der Junggründer. Mit „wir“ meint er sich und seine Mitstreiter Jannik Keller und Matthias Geis.

Sie grübelten an Ideen herum und entdeckten eine Marktlücke in der Automatisierung des Personalvermittlungsmarktes. Und kaum hatte das Studium begonnen, wurden die Erstsemester

schon zu Gründern. Ihr Plan: Das Studium des Wirtschaftsingenieurwesens erfolgreich abschließen und nebenbei Start-up-Luft schnuppern.

Egal ob aus purem Gründungswillen oder wegen einer guten Idee: Wer sich selbstständig machen will, dem bietet ein Studium besonders gute Voraussetzungen. Das finanzielle Risiko der Gründer ist gering, sie haben kaum Verbindlichkeiten – dafür aber viele Freiheiten und häufig eine hohe Bereitschaft, Neues auszuprobieren.

Hinzu kommt: Selten lassen sich Wissenschaft, Erfahrungen und Beratung so effizient verbinden wie auf einem Hochschulcampus. „Es ist sinnvoll, das Netzwerk der Hochschule zu nutzen mit Kontakten zu Professoren und Studienbegleitern, aber

auch zu Berufskammern und entlang der eigenen Marktbranche“, sagt Jürgen Wager von der Industrie- und Handelskammer Schwaben.

Wager berät Studierende rund um die Unternehmensgründung.



Matthias Geis (l.), Jannik Keller (Mitte) und Martin Trenkle haben den Personalvermittler Campusjäger gemeinsam gegründet – und sind bis heute Geschäftsführer der Firma. FOTO: GÖTTISHEIM/KIT

Ein wichtiger Tipp: sich auch den administrativen Hintergrund eines Unternehmens bewusst zu machen. Buchführung, Gewerbeanmeldung, Gewinnermittlung, Krankenversicherung – bei diesen Grundlagen fehle den Studierenden häufig die Expertise und Erfahrung.

Grundsätzlich spreche nichts gegen eine Unternehmensgründung als Studierender, sagt auch Stern: „Es ist eine Doppelbelastung, aber meist kann man beides gut verbinden.“ Im Idealfall schaffen es Gründerstudenten sogar, die Abschlussarbeit mit dem eigenen Gründungsthema zu verbinden – und schlagen so zwei Fliegen mit einer Klappe.

Eine gute Idee ist dabei nicht alles. Wichtiger noch sei das Gründungsteam, sagt Prof. Simon Werther von der Hochschule

der Medien in Stuttgart: „Mit wem würde ich gern gründen? Wer ergänzt meine Kompetenzen?“ Gute Ideen gebe es viele. Doch erst sie umzusetzen und hartnäckig zu verfolgen macht eine echte Gründung aus.

Martin Trenkle hat sich daran gehalten. Heute beschäftigt sein Unternehmen fast 40 Mitarbeiter. Er selbst studiert noch immer, im neunten Semester. „In den ersten zwei Jahren habe ich das Studium noch voll durchgezogen. Ich habe die Klausuren mitgeschrieben, war aber nie in der Uni“, erinnert er sich. Tagsüber arbeiten, abends für Klausuren lernen – das hat die ersten zwei Jahre funktioniert, dann wurde es zu viel“. Heute schreibt Trenkle nur noch halbjährlich Klausuren, aber abschließen möchte er das Studium in jedem Fall.