

BERUF & KARRIERE

Sitzenbleiber

Büroarbeiter sitzen zu viel. Sie sollten im Stehen konferieren, im Gehen telefonieren > Seite 62



Es ist nie zu spät

Die einen zählen die Tage bis zur Rente, die anderen starten noch einmal richtig durch. Und machen sich im Alter selbständig. Viele haben damit erstaunlich viel Erfolg



Deutsche Gründer sind schon heute nicht besonders jung, im Schnitt sind sie 41 Jahre alt. Doch dabei bleibt es nicht: Schon bald werden die 45- bis 55-Jährigen die gründungsaktivste Gruppe der Bevölkerung stellen, ergab eine KfW-Prognose.

FOTO: DPA

VON MIRIAM HOFFMEYER

Mit 63 Jahren wurde es für Lothar Hunshelm einsam bei Siemens. Alle Kollegen in seinem Alter hatten sich in Altersteilzeit oder Vorruhestand verabschiedet, eine Umstrukturierung stand bevor. Hunshelm, seit 30 Jahren Führungskraft, hätte sich an seinen Posten klammern oder vorzeitig ein komfortables Rentnerdasein antreten können. Stattdessen beschloss der Elektroingenieur, eine Firma zu gründen – ein Gedanke, mit dem er schon früher gespielt hatte.

Seit fünf Jahren berät Hunshelm nun Auftraggeber wie Henkel oder den Köln-Bonner Flughafen bei der Planung und Einrichtung integrierter Leitstellen, in denen verschiedene Techniken auf IT-Basis gebündelt werden. „Das Spannendste war, den ersten Auftrag zu kriegen“, sagt Hunshelm. Ohne sein volles Adressbuch aus der Zeit als Abteilungsleiter hätte er in seinem Alter keine Chance gehabt, glaubt er. Dabei sei gerade die jahrzehntelange Erfahrung sein größtes Kapital: „Bei meinen Projekten muss man die ganze Prozesskette im Vorfeld durchdenken und die konventionelle Technik ebenso gut kennen wie moderne IT-Anwendungen. In dem Punkt bin ich Jüngeren gegenüber im Vorteil.“

Deutsche Gründer sind schon heute nicht besonders jung, sondern im Durchschnitt 41 Jahre alt. Dabei wird es nicht bleiben: Nach Prognosen des KfW-Gründungsmonitors werden die 45- bis 55-Jährigen schon bald die gründungsaktivste Gruppe der Bevölkerung stellen. Jede zehnte Firma geht heute mit einem Chef an den Start, der älter als 55 ist. Bei der nachwachsenden Generation sinkt dagegen die Gründungsneigung. Vor ein paar Monaten

erregte eine Umfrage unter Studenten Aufsehen, wonach jeder dritte eine sichere Stelle im Staatsdienst anstrebt.

Dagegen erscheint die Risikofreude von Menschen wie Giuseppina Ehmman verblüffend. Die 74-Jährige steht an Werktagen zehn, an Sonntagen acht Stunden hinter der altmodischen Registrierkasse der „Chocolaterie St. Anna No 1“ in der Heidelberger Innenstadt. Touristen lieben es, hier süße Souvenirs zu kaufen und die nostalgische Einrichtung des engen Ladenlokals zu fotografieren. Schon als kleines Mädchen hatte die gebürtige Italienerin von einem eigenen Schokoladengeschäft geträumt, stattdessen wurde sie Verkäuferin in einer deutschen Parfümerie.



„Solange ich atme und klar denke, will ich arbeiten.“

Mit 62 wollte man sie in Rente schicken, erzählt Ehmman: „Um Gottes willen, habe ich gesagt. Solange ich atme und klar denke, will ich arbeiten.“ Sie erinnerte sich an ihren Traum, las Bücher über Schokolade, besuchte Fachmessen. Niemand glaubte, dass sie Erfolg haben könnte, auch nicht ihre Familie. Doch die Chocolaterie besteht jetzt seit fast zehn Jahren. Ein Dutzend Teilzeitarbeiter, meist Studentinnen, verdienen sich bei Giuseppina Ehmman etwas hinzu.

100 000 Euro, ihre gesamten Ersparnisse, hat die resolute Gründerin damals in

ihr Geschäft gesteckt. Keine Bank wollte der Seniorin Kredit geben. Eine besondere finanzielle Förderung für ältere Gründer, die ihre Schwierigkeiten bei der Kapitalbeschaffung kompensieren könnte, gibt es nicht. Auch spezialisierte Beratungsangebote sind selten. Die mehrfach ausgezeichnete Initiative „Gründer 50plus“ bietet immerhin in acht Städten Info-Abende und Seminare für Gründungswillige an.

„Wir entwickeln zusammen mit den Teilnehmern deren Geschäftsidee“, sagt Ralf Sange, Geschäftsführer von Gründer 50plus. Dabei werde geklärt, wie reell die Erfolgchancen in Gegenwart und Zukunft seien. „Wenn die Idee gut ist, regeln sich Fragen der Rechtsform und der Finanzierung oft von selbst.“ Nach Sanges Erfahrung ist es für Gründer über 50 besonders wichtig, dass ihr Unternehmen einen Nutzen für die Gesellschaft hat: „Es geht nicht nur um Geld, sondern um Sinn.“ Die meisten älteren Gründer wollen nicht nur ihr Einkommen aufbessern, sondern wie Giuseppina Ehmman oder Lothar Hunshelm Träume verwirklichen, ihre Erfahrung und ihr Wissen weitergeben.

Neben der Ablehnung durch Kreditgeber ist die verbreitete Skepsis bei Verwandten und Bekannten ein großes Hindernis, mit dem die späten Chefs zu kämpfen haben. „Viele sind von Selbstzweifeln geplagt“, hat Ralf Sange beobachtet. Dabei könne gar nicht so viel passieren, das finanzielle Risiko sei meist überschaubar. Viele von Sanges Klienten arbeiten als Freiberufler vom heimischen Arbeitszimmer aus. Auch die Statistik zeigt, dass ältere Gründer besonders oft in den freiberuflichen Dienstleistungsbereich gehen, der keine großen Investitionen erfordert.

Wer es schafft, seine Pläne zu verwirklichen, ist mit dieser Entscheidung meist

sehr zufrieden. „Es ist bemerkenswert, wie positiv Gründungen bewertet werden, selbst wenn das Einkommen daraus nicht besonders hoch ist“, sagt die Soziologin Annette Franke vom Netzwerk Altersforschung der Universität Heidelberg. Die große Mehrheit der älteren Gründer, die sie für ihre Dissertation zum Thema befragt hat, erlebte sie als hochmotiviert: „Die

meisten fühlen sich in der neuen Chefrolle wohl und empfinden ihre Arbeit als spannend und erfüllend. Deshalb wollen sie auch so lange wie möglich weitermachen.“

Giuseppina Ehmman kann sich ein Leben ohne ihre Chocolaterie zurzeit nicht vorstellen. Lothar Hunshelm dagegen hat seine Nachfolge geregelt: „Meine Projekte dauern mehrere Jahre, darum ist das auch

eine Frage der Verantwortung gegenüber den Auftraggebern.“ Hunshelm kooperiert eng mit einem größeren Beratungsunternehmen, dessen Juniorpartner später mal seinen Platz einnehmen wird. „Ich habe mir als Marke gesetzt, dass ich aufhöre, wenn ich Aufträgen nachlaufen muss. Oder wenn ich irgendwann merke, dass ich Jüngere nicht mehr mitreißen kann.“

Reife Ideen

Ältere Gründer scheitern seltener als jüngere – trotz der Skepsis, die ihnen begegnet

Junge Leute haben zurzeit wenig Lust, eine eigene Firma auf die Beine zu stellen. Dafür wächst schon seit Jahren die Zahl der älteren Existenzgründer. Noemí Fernández Sánchez vom RWK Kompetenzzentrum, einer Forschungseinrichtung der deutschen Wirtschaft, hat die bisher größte deutsche Studie zum Thema geleitet.

SZ: Beim Stichwort Gründer denkt man an junge Nerds im Kapuzenpulli, oder?
Noemí Fernández Sánchez: Ja, aber dieses Klischee entspricht nicht mehr der Realität. Etwa 30 Prozent der Gründer sind heute älter als 45 Jahre, und ihr Anteil wird schon aus demografischen Gründen weiter steigen. Besonders aktive Gründer gibt es in der Babyboomer-Generation. Sie stehen mit Anfang 50 beruflich mitten im Leben und haben Lust, noch mal etwas auszuprobieren – das sind auch viele Frauen, die nach der Familienphase wieder arbeiten und ihr Leben neu gestalten möchten.

Welche Startvorteile haben Ältere?
Der größte Vorteil ist sicher ihre größere Berufs- und Lebenserfahrung. Die meisten Gründer über 45 sind gut ausgebildet und haben jahrelang als Angestellte gearbeitet. Sie sind gereifte Persönlichkeiten, deshalb können sie Chancen und Risiken besser einschätzen als junge Gründer. Außerdem haben sie viele geschäftliche Kontakte aufgebaut, das kann für den Erfolg eines Unternehmens entscheidend sein.



Noemí Fernández Sánchez ist promovierte Geografin und Projektleiterin im Fachbereich Gründung des RWK Kompetenzzentrums in Eschborn. FOTO: PRIVAT

Und: Sie kennen die Wünsche und Bedürfnisse älterer Konsumenten am besten und können daran Produkte und Dienstleistungen für sie maßschneidern.

Wie kommen sie an Gründungskapital?
Das ist ein großes Problem. Die meisten haben zwar im Laufe ihres Berufslebens Eigenkapital angespart. Aber bei Kreditgebern stoßen ältere Gründer auf sehr viel Skepsis. Allgemein gibt es in unserer Gesellschaft ein gewisses Misstrauen gegenüber Gründern, die nicht mehr jung sind, nach dem Motto: Die schaffen das sowieso nicht mehr. Diese mangelnde Unterstützung kann zu einer starken mentalen Belastung werden.

Wie könnten ältere Gründer besser unterstützt werden?

Durch eine Beratung, die stärker auf ihre spezifischen Bedürfnisse eingeht. Wir haben vor einigen Monaten den Expertenkreis „Gründen mit Erfahrung“ ins Leben

gerufen, an dem unter anderem Vertreter der IHK, von Jobcentern und Gründungsberatungsagenturen beteiligt sind. Im Frühjahr soll ein erster Leitfaden für Berater erscheinen. Ältere Gründer sollten zum Beispiel möglichst von Personen im selben Alter beraten werden. Themen wie alternative Finanzierungswege oder soziale Absicherung bei Krankheit sind für ältere Gründer wichtiger, ebenso die Regelung der Nachfolge.

Über die Nachfolge nachdenken, wenn die Firma noch nicht mal existiert?

Ja, das Thema sollte am besten schon im Businessplan vorkommen – gerade weil absehbar ist, wann die Gründerin oder der Gründer die Führung des Unternehmens abgeben wird. Die Gründung sollte ja auf Dauer angelegt sein. Die Planung der Nachfolge hat übrigens auch für Kreditgeber einen hohen Stellenwert.

Wie sieht eigentlich die Erfolgsbilanz älterer Gründer aus?

Sie scheitern seltener als Jüngere. Studien belegen, dass die Mehrheit der Unternehmen, die sich länger als fünf Jahre am Markt halten, von Menschen in der zweiten Lebenshälfte gegründet wurde. Mich wundert das nicht. Im Gegensatz zu dem, was viele glauben, gehen Ältere oft mit besonders viel Begeisterung und Leistungsfähigkeit an die Gründung ran.

INTERVIEW: MIRIAM HOFFMEYER



Begeisterung macht den Unterschied zwischen Beruf und Berufung.

Mit dem Stellenmarkt der Süddeutschen Zeitung erreichen Sie 1,43 Mio. leidenschaftliche Leser (MA 2013) – darunter besonders viele hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte.

Immer samstags in der Süddeutschen Zeitung und täglich unter job.sz.de sowie in der SZ-Stellenmarkt App für das iPad.

Seien Sie anspruchsvoll.

Süddeutsche Zeitung

BEWERBUNGSHELFER

Soll ich meine Zeit im Betriebsrat verschweigen?

SZ-Leserin Anja G. fragt: Ich habe 20 Jahre in einem Institut für Markt- und Meinungsforschung in unterschiedlichen Bereichen gearbeitet. Ich bin versiert in Bürotätigkeiten aller Art, Office-Produkte beherrsche ich aus dem Effeff. Nun habe ich ein interessantes Stellenangebot für eine Sachbearbeiterin im Personalwesen entdeckt. Die Anforderungen entsprechen meinen Fähigkeiten. Allerdings sind unter anderem sozialversicherungsrechtliche Kenntnisse und Erfahrung im Vertragswesen gewünscht. Auch das traue ich mir ohne Weiteres zu. Nur habe ich diese speziellen Kenntnisse aus meiner fünfjährigen Tätigkeit als Betriebsrätin. Wie gehe ich damit in meiner Bewerbung um?

Vincent Zeylmans antwortet: Liebe Frau G., zunächst einmal arbeiten viele Unternehmen konstruktiv und vertrauensvoll mit ihrem Betriebsrat zusammen. Sollte dieses auch bei Ihnen der Fall gewesen sein, können Sie das im Anschreiben ruhig betonen. Sollten Sie bereits aus dem Gremium ausgeschieden sein, können Sie eine Referenz angeben. Es gibt viele Gründe, sich als Mitarbeitervertreter zu engagieren. Ich kenne Unternehmen, in denen sich Kandidaten für den Betriebsrat aufstellen ließen, weil sie mit dem bisherigen, konfrontativen Kurs der Arbeitnehmervertretung nicht zufrieden waren. Das Bewerbungsanschreiben bietet die Möglichkeit, Ihre Entscheidung für Ihr Engagement zu erläutern.

Sie erwähnen, dass Sie fünf von 20 Jahren Betriebsrätin waren. Vielleicht gelingt es Ihnen, Ihre Beweggründe positiv darzustellen. Würde Ihre Firma beispielsweise von einem anderen Unternehmen übernommen, wollten Sie in unsicheren Zeiten Autorität zum Schutz der Kollegen gewinnen? War Ihr Engagement mit einem besonderen Anliegen verbunden, das Sie nach fünf Jahren erreicht hatten?



Vincent Zeylmans war jahrelang Abteilungsleiter in internationalen Konzernen und kennt deren Rekrutierungspolitik aus der Praxis. Heute lebt er als Buchautor, Führungskräftecoach und Managementtrainer in Emmerich am Rhein. FOTO: PRIVAT

Nicht jeder Arbeitgeber sieht eine Betriebsratsmitgliedschaft kritisch. Und Ihre Darstellung beeinflusst die Wahrnehmung natürlich signifikant. Gleichwohl kann es sein, dass Sie lieber nicht über diese Zeit reden wollen. Auch das wäre kein Problem. Dann erwähnen Sie lediglich, dass Sie Kenntnisse und Erfahrung im Vertragswesen vorweisen. Sie müssen im Anschreiben nicht begründen, woher diese stammen. Ich vermute, dass Sie auch bei Ihren sonstigen Kompetenzen nicht jeweils spezifisch darstellen, in welcher Situation Sie diese erworben und unter Beweis gestellt haben. Sollten Sie zum Vorstellungsgespräch eingeladen und in diesem Rahmen detailliert befragt werden, können Sie neu entscheiden.

Entweder wird im Gespräch klar, dass Sie ohnehin nicht zusammenpassen. Oder der Arbeitgeber ist von Ihrer Qualifikation überzeugt, Ihre Persönlichkeit passt zum Team und zur Unternehmenskultur. Dann können Sie selber einschätzen, ob das Vertrauen groß genug ist, um über Ihre Zeit als Betriebsrätin zu reden.

Haben Sie auch eine Frage zu Berufswahl, Bewerbung, Arbeitsrecht, Etikette oder Führungsstil? Schreiben Sie ein paar Zeilen an coaching@sueddeutsche.de. Unsere sechs Experten wählen einzelne Fragen aus und beantworten sie im Wechsel. Ihr Brief wird komplett anonymisiert.

Berufswahl mit dem Handy

Manche Schüler haben den Traum schon klar vor Augen, andere tun sich schwer mit der Entscheidung. Für Letztere bringt der Test „Berufe Entdecker“ der Bundesagentur für Arbeit Licht ins Dunkel. Auf der Seite www.entdecker.biz-medien.de können sich unentschlossene Jugendliche durch Hunderte von Ausbildungsmöglichkeiten klicken. Manchmal sind dabei intuitive Entscheidungen gefragt, ohne viel Nachdenken. Am Schluss erhält man eine Vorschlagsliste mit möglichen Berufsfeldern. Den Test gibt es auch als kostenlose App fürs Smartphone. SZ

Beilagenredaktion
Telefon 089/21 83-305, Fax -77 76
sz-beilagen@sueddeutsche.de



Der angehende Chemielaborant Maximilian Stahnke (links) und sein Ausbilder André Grasnack arbeiten an einer Kolonnen-Destillationsapparatur. FOTO: DPA

Vorsicht, giftig!

Der Beruf des Chemielaboranten kann gefährlich sein, Sorgfalt und Schutzkleidung sind deshalb Pflicht. Doch dann ist der Job sicherer, als mancher denkt. In Industrie und Forschung sind die Fachkräfte gesucht

Maximilian Stahnke fasziniert chemische Experimente. „Es ist einfach spannend zu sehen, was passiert, wenn man Substanzen miteinander mischt.“ Der 20-Jährige macht eine Ausbildung zum Chemielaboranten auf dem Campus Lankwitz der Freien Universität in Berlin. Schon in der Oberschule interessierte er sich für Chemie, besonders für Experimente. „Ich wollte die ganze Zeit im Labor sein und Versuche machen, da hat eins zum anderen geführt“, sagt Stahnke.

Neben einem ausgewiesenen Interesse an Chemie sollten Bewerber gute Fähigkeiten in anderen Naturwissenschaften und in Mathematik mitbringen, sagt André Grasnack. Er ist Ausbilder an der Freien Universität. Außerdem sei Teamfähigkeit wichtig. Chemielaboranten arbeiten in der Regel nicht allein. Sie lernen abwechselnd in der Berufsschule, im Betrieb und im Labor. Die Ausbildung dauert dreieinhalb Jahre.

Die Inhalte ähneln der zweijährigen Lehre zum Chemisch-technischen Assistenten (CTA), die Jugendliche an Berufsschulen machen können. Der große Unterschied zwischen den beiden Ausbildungsberufen sei, dass den Chemisch-technischen Assistenten die Berufserfahrung

fehlt, sagt Magret Reymers vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn.

Um Chemielaborant zu werden, muss man keinen bestimmten Schulabschluss mitbringen. „Es werden überwiegend Auszubildende mit Hochschulreife eingestellt“, sagt Reymers. Doch auch Haupt- und Realschüler hätten Chancen. „Es bewerben sich nicht so viele Jugendliche, und sie bringen auch nicht immer die nötigen Voraussetzungen mit.“

In den dreieinhalb Lehrjahren seiner Ausbildung lernt Maximilian Stahnke, Versuche zu planen, aufzubauen und zu protokollieren. Er beschäftigt sich damit, wie er chemische Stoffe trennt und Messdaten auswertet. Dafür brauche man Zuverlässigkeit und Sorgfalt, sagt er. Wenn ein Laborant schlampert, werden Messergebnisse verfälscht und Versuche können scheitern.

In der Berufsschule stehen Fächer wie allgemeine Chemie, physikalische Chemie, technische Mathematik, Sozialkunde, Informatik und Englisch auf dem Lehrplan, sagt Ausbilder André Grasnack. Ebenfalls ein Thema sind die Sicherheitseinweisungen, damit es im Labor nicht zu Unfällen kommt. Chemielaboranten haben mit giftigen Stoffen zu tun. Das klinge aber gefährlicher, als es ist. „Wenn man sich an die Vorschriften hält, passiert

nichts“, sagt Stahnke. Außerdem schützen Laborkittel, Schutzbrille und Handschuhe vor Gefahren.

Um die Eignung der Bewerber zu überprüfen, machen Unternehmen nicht selten Eingangstests. Maximilian Stahnke musste zum Beispiel Mathematik-, Chemie- und Logikaufgaben lösen, einen Versuch beobachten und dazu Fragen beantworten. Außerdem sollte er im anschließenden Vorstellungsgespräch das Thema erklären, das er zuletzt in seinem Chemieunterricht behandelt hat.

In der Chemiebranche werden etwa 90 Prozent aller Azubis übernommen

Solche Aufnahmeverfahren schrecken manchen Schulabgänger ab. „Noch gibt es ausreichend Bewerbungen, aber man merkt schon, dass die Zahl der qualifizierten Kandidaten zurückgeht“, sagt André Grasnack. In der Chemiebranche ist die Ausbildung gefragt: Der Chemielaborant zählt zu den wichtigsten Ausbildungsberufen, sagt Christopher Knieling vom Bundesarbeitsverband Chemie (BAVC) in Wiesbaden. Knapp 5400 Auszubildende gab es laut BIBB-Statistik 2013 in Deutschland, darunter waren fast 2900 Frauen.

Nach Angaben des Bundesarbeitsverbandes Chemie liegt das Einstiegsgehalt von Chemielaboranten zwischen 2600 und 2900 Euro brutto im Monat, wenn nach Tarif gezahlt wird. In der Ausbildung bekommen Lehrlinge in den alten Bundesländern ein durchschnittliches Monatsgehalt von 894 Euro, in den neuen Ländern sind es 790 Euro.

Und wie geht es nach der Ausbildung weiter? In Chemie- und Pharmaunternehmen, an Hochschulen, Unikliniken und anderen Forschungseinrichtungen sind Chemielaboranten gefragt. Dabei haben sie gute Chancen. „Das sind wirklich gesuchte Fachkräfte“, sagt Magret Reymers vom BIBB. „Etwa 90 Prozent aller Jugendlichen werden im Anschluss an ihre Ausbildung in der Chemiebranche übernommen“, erklärt Christopher Knieling vom Bundesarbeitsverband Chemie.

Mit entsprechender Berufserfahrung können sich Chemielaboranten später zum Techniker oder Industriemeister weiterbilden lassen. Auch ein berufsbegleitendes Studium in der Chemie ist möglich. Maximilian Stahnke fängt nach der Ausbildung in der Arbeitsgruppe Halogenchemie an der Freien Universität an. Dort wird er gemeinsam mit den Doktoranden Halogene und Polyhalogene erforschen.

IRIS FRIELING/DPA

TERMINKALENDER

Messe für Schulabgänger. Am 6. und 7. Februar findet die Ausbildungs- und Studienmesse „Einstieg“ in Hamburg statt. Mehr als 370 Unternehmen und Hochschulen stellen Jugendlichen, Eltern und Lehrern ihre Ausbildungs- und Studienangebote vor. Darüber hinaus laden etwa 100 Vorträge und Talkrunden zum Zuhören, Nachfragen und zur Inspiration ein. Erstmals gibt es ein Bewerbungsforum mit professionellem Styling und kostenlosem Fotoshooting. Der Eintritt ist frei. Tel. 0221 398 09 66, www.einstieg.com

Chancen für Berater. Die Strategieberatung The Boston Consulting Group lädt junge Berufstätige, die sich in Industrie oder Consulting bereits einen Namen gemacht haben, am 20. und 21. März nach Düsseldorf ein. Die Veranstaltung „Experienced Class“ soll ihnen einen Einblick in die Denk- und Arbeitsweise der Berater verschaffen. Gesucht werden exzellente Uni-Absolventen mit bis zu fünf Jahren Berufserfahrung. Bewerbungen sind bis zum 20. Februar möglich. Tel. 0211 30 11 33 84, www.experiencedclass.bcg.de

Kurs für Internetbegleiter. Den Beipackzettel im Internet finden, mit dem Enkel skypen oder einen Blog schreiben: Auch für Senioren eröffnet das Internet neue Möglichkeiten der Kommunikation und Information. Mit einer Fortbildung zum „mobilen Internetbegleiter“ will das Evangelische Bildungswerk München nun Haupt- und Ehrenamtliche dazu befähigen, ihre Kenntnisse für Senioren nutzbar zu machen. Der Kurs beginnt im März, ein Informationsabend findet am 5. Februar in München statt. Tel. 089 37 06 44 35, www.ebw-muenchen.de

Ausbildung für Journalisten. Im Herbst 2015 startet ein neuer Jahrgang des Volontariats mit Schwerpunkt Print/Online am Institut zur Förderung publizistischen Nachwuchses (ifp). Das Volontariat dauert zwei Jahre und setzt sich aus Modulen in der Ausbildungsredaktion, an der Journalistenschule und in großen Medienhäusern zusammen. Die Bewerbungsfrist endet am 1. März. Tel. 089 54 91 03 16, www.journalistenschule-ifp.de JUP

14,8 Tage

waren Erwerbstätige im vergangenen Jahr krankgeschrieben. Das ergab eine Auswertung der Techniker-Krankenkasse. Der Krankenstand lag mit etwa vier Prozent knapp ein Prozent höher als im Jahr davor. Der Anstieg resultierte ausschließlich aus der längeren Dauer der Krankschreibungen, teilte die Kasse mit. Arbeitnehmer fehlten 13,3 Tage je Krankheitsfall, 2013 waren es noch 12,9 Tage. Deutlich angestiegen seien die Krankschreibungen aufgrund psychischer Probleme. Ein Fünftel der gesamten Fehlzeiten gehe auf seelische Erkrankungen wie Depressionen oder Angststörungen zurück.

ARBEITSRECHT

Falsch abgerechnet. Ein Polier war beim Einsatz auf einer auswärtigen Baustelle in einer Ferienwohnung untergebracht. Geplant waren drei Übernachtungen. An einem Abend fuhr er jedoch nach Feierabend nach Hause, weil der Hund der Familie gestorben war. Im Arbeitszeitwochenbericht gab er an, drei Nächte in der Ferienwohnung gewesen zu sein. Der Arbeitgeber zahlte ihm entsprechend Spesen. Als er erfuhr, dass der Polier eine Nacht zu Hause verbracht hatte, kündigte er ihm fristlos. Er habe 24 Euro zu viel abgerechnet. Der Mann klagte und behielt in erster und zweiter Instanz recht. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz konnte keine Hinweise auf eine vorsätzliche Täuschung entdecken. Der Polier sei in einer besonderen familiären Situation gewesen. Eine Abmahnung reiche aus, wenn Beschäftigte nachvollziehbar begründen können, warum ihnen ein Fehler unterlaufen ist. (Az.: 2 Sa 556/13).

Irritiert nachgefragt. Äußert ein Arbeitgeber Zweifel am Geschlecht eines Bewerbers, ist darin allein noch keine unzulässige Diskriminierung zu sehen. Es entsteht kein Anspruch auf Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Im verhandelten Fall hatte sich eine transsexuelle Bewerberin, vermittelt durch eine Leiharbeitsfirma, bei einem Designerschmuckbetrieb als Kommissioniererin vorgestellt und ein Gespräch mit dem Logistikleiter geführt. Der zeigte sich irritiert und sagte, die Zeitarbeitsfirma habe doch eine Frau schicken wollen. Als die Bewerbung ohne Erfolg blieb, klagte die Frau auf Entschädigung wegen Diskriminierung. Ohne Erfolg. Die Richter des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz sahen keinen Zusammenhang zwischen der Ablehnung und der Transsexualität der Bewerberin. Weder die Zeitarbeitsfirma noch der Logistikleiter hätten von der Transsexualität gewusst. Daher hätten sie die Bewerberin auch nicht deswegen benachteiligen können. (Az.: 7 Sa 501/13). DPA

Mehr Schwung am Schreibtisch

Konferieren im Stehen, Wippen beim Sitzen – wie man mehr Bewegung in den Büroalltag bringt

Am Schreibtisch, beim Onlineshopping und vor dem Fernseher: Die Deutschen verbringen nach Einschätzung von Experten zu viel Zeit im Sitzen – im Durchschnitt mehr als sieben Stunden an Werktagen. Das geht aus dem neuen Gesundheitsreport der Deutschen Krankenkassenversicherung (DKV) hervor. „Das dauerhafte Sitzen hat weitreichende Folgen für den Fett- und Blutzuckerstoffwechsel und macht die Menschen krank“, sagt DKV-Vorstand Clemens Muth. Er nennt die Deutschen „ein Volk der Sitzenbleiber“.

Zudem bewegt sich laut der Studie nur die Hälfte der Menschen ausreichend. Dauersitzen gilt neben Bewegungsmangel als eigenständiges Gesundheitsrisiko: Es lasse sich nicht vollständig durch Sport kompensieren, sagt Professor Gerhard Huber vom Institut für Sport und Sportwissenschaft der Universität Heidelberg. Das Gesundheitsrisiko steige ab acht Stunden Sitzen pro Tag deutlich an, so Huber. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) empfiehlt für Erwachsene pro Woche mindestens 150 Minuten moderate oder 75 Minuten intensive körperliche Arbeit.

Die DKV hatte 2014 mehr als 3000 Deutsche zu ihrem Gesundheitsverhalten befragen lassen. Die repräsentative Studie analysierte auch, wie lange, an welchen Orten und aus welchen Gründen sie sitzen. Nur ein kleiner Teil der Deutschen schneidet wirklich gut ab: Bei Ernährung, Bewegung, Umgang mit Stress, Alkohol und Rauchen konnten nur elf Prozent der Befragten die Kriterien der DKV erfüllen. Im Bundesvergleich verhalten sich die Berliner laut Studie am wenigsten gesundheitsbewusst: Sie sitzen am längsten, zudem rauchen und trinken sie relativ viel. Am gesündesten lebten Menschen in Mecklenburg-Vorpommern.

Besonders gefährdet sind Büroarbeiter. Doch jeder könne etwas tun, um mehr in Bewegung zu kommen, sagt Michael Nasterlack von der Deutschen Gesell-



Dauersitzen ist ein unterschätztes Gesundheitsrisiko. Bei mehr als acht Stunden am Tag steigt es deutlich an. Doch viele Büroarbeiter verlassen ihren Schreibtisch nur, um zu Hause sofort wieder in einen Sessel zu sinken. DPA

schaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM). Wichtig sei es, für Ausgleich zu sorgen und nicht zu lange in einer Sitzposition zu verharren. Das gelingt mit diesen Übungen:

Jede Stunde einmal aufstehen. Büroarbeiter sollten prüfen, ob sie den Drucker so aufstellen können, dass sie aufstehen müssen, um ausgedruckte Blätter abzuholen. So kommen sie schnell zu mehr Bewegung. Gut für den Rücken und leicht umzusetzen, ist es außerdem, sich zum Telefonieren zu erheben. Besprechungen können Mitarbeiter statt am Konferenztisch auch in einer Stehrunde abhalten.

Immer wieder dynamisch sitzen. Bewegung ist auch während des Sitzens möglich. So können Berufstätige hin und wieder mit dem Becken vor- und zurückwippen oder das Gewicht von einer Gesäßhälfte auf die andere verlagern.

Jede zweite Stunde strecken. Darüber hinaus ist es wichtig, dass Büroarbeiter sich regelmäßig dehnen. Eine Möglichkeit ist, die Wirbelsäule lang zu machen und den Nacken zu strecken. Dabei hilft es, sich vorzustellen, man balanciere eine Krone auf dem Kopf.

Sondermöbel anschaffen. Sondermöbel wie ein höhenverstellbarer Schreibtisch oder ein Stehpult sorgen ebenfalls dafür, dass Arbeitnehmer häufiger aufstehen. Die Anschaffung dieser Sondermöbel können sie vom Arbeitgeber in der Regel aber nicht verlangen, erläutert Nasterlack von der DGAUM.

Etwas anderes gilt nur, wenn sie eine körperliche Behinderung wie eine eingesteifte Hüfte haben, die solche Sondermöbel erforderlich macht. Mitarbeiter können allerdings darauf bestehen, dass der Arbeitgeber ergonomisch offensichtlich ungeeignete Möbel abschafft. Das ist etwa der Fall, wenn jemand den ganzen Tag am Computer arbeiten muss und auf einem ungepolsterten Holzstuhl sitzen soll.

KRISTIN KRUTHAUP/DPA