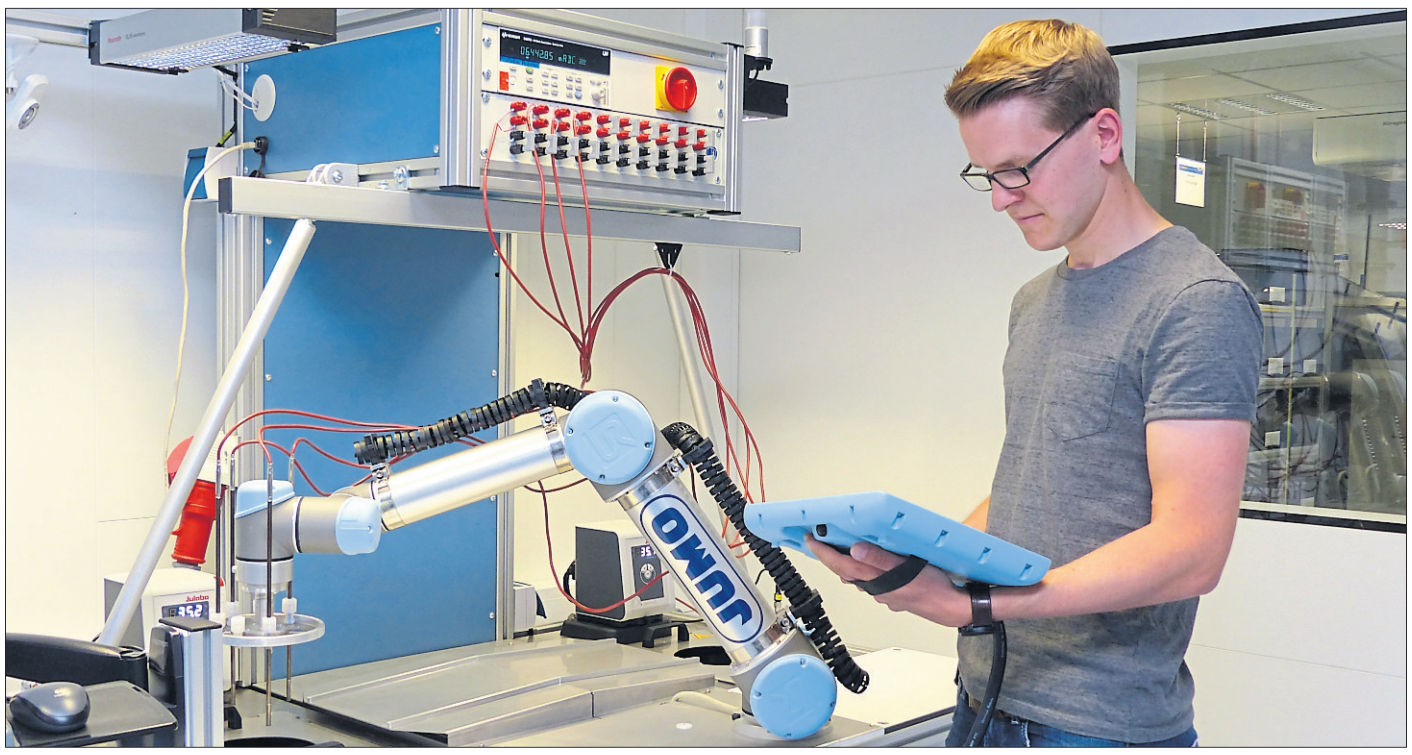
Gütesiegel für starke Forschung

JUMO von Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft geehrt

Mit dem Siegel „Innovativ durch Forschung“ würdigt der „Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft“ die besondere Verantwortung forschender Unternehmen, die sie für Staat und Gesellschaft übernehmen. Das Fuldaer Unternehmen JUMO hat das Siegel zum dritten Mal in Folge erhalten.



JUMO ist forschungsstark. Hier arbeitet Entwicklungsingenieur Marius Heurich mit einem Robotor im Prüflabor. Foto: JUMO

In Deutschland gibt es 3,5 Millionen Unternehmen, aber weniger als ein Prozent von ihnen sind in der Forschung aktiv. Doch nur wer forscht, kann Neues entdecken, Innovation und Wachstum schaffen. Um forschende Firmen zu würdigen, verleiht der Stifterverband das Siegel „Innovation durch Forschung“. Das Siegel wurde 2014 erstmals vergeben und ist jeweils zwei Jahre gültig.

Für die JUMO-Unternehmensgruppe sind „Forschung und Entwicklung“ von entscheidender Bedeutung, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und auszubauen, sagt Sprecher Michael Brosig. Mehr als 150 Experten arbeiten konstant daran, Ideen zur Marktreife zu bringen und bewährte Produkte weiter zu verbessern. Die jährlichen Entwicklungsaufwendungen liegen über dem Branchenschnitt. Der Stifterverband ist eine Initiative von mehr als 3000 Unternehmen, Stiftungen und Privatpersonen. Aufgabe ist die Beratung, Vernetzung und Förderung in den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Innovation. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung untersucht er das Forschungssystem. vn

Markt-Platz

Heißes Thema

Es ist schon wahr: Ein nun wirklich ungewöhnlich heißer Sommer macht noch keinen Klimawandel. Aber die Anzeichen dafür, dass deutsche Sommer in Zukunft häufiger lang und heiß werden, sind da.

Unternehmen müssen deshalb überlegen, wie sie darauf reagieren. Zunächst gefordert ist der Handel. Nicht nur Mitarbeiter, sondern auch Kunden schätzen kühle Luft, wenn es draußen unerträglich heiß ist. Den Sommeranzug probiert der Kunde viel lieber in einem angenehm temperierten Modehaus an und kauft ihn dort als in einer heißen Modeabteilung. Deshalb dürfte sich die Investition in Klimaanlagen für Händler oft schon bald rechnen – auch wenn Klimaanlagen einiges kosten und nicht wenig Strom verbrauchen.

Auch für andere Unternehmen stellt sich die Frage nach der Investition in Klimaanlagen – sollte sich der Trend zu heißen Sommern verfestigen. Dabei geht es nicht nur darum, dass sich Mitarbeiter wohlfühlen. Es geht um Qualität. Wenn es heiß ist, sinkt die Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit der Mitarbeiter deutlich. Andererseits machen Klimaanlagen Leistung in der Hitze erst möglich – wie man in den Südstaaten der USA sieht. Nun ist Hünfeld nicht Houston, und Malkes ist nicht Miami. Aber wenn sich die Sommer weiter so entwickeln wie in den vergangenen Jahren, werden Klimaanlagen in Unternehmen hierzulande bald so selbstverständlich sein wie in den USA.

Volker Nies

Arbeitskräfte aus Osteuropa mobilisieren

PERSONA MOBILE sucht Partner für ein Pilotprojekt in Osthessen

Viele Unternehmen suchen vergeblich neue Mitarbeiter. Die Länder Osteuropas verfügen über leistungsbereite und gut ausgebildete Fachkräfte. Der Fuldaer Personaldienstleister Persona Mobile, der Büros in Osteuropa besitzt, bietet nun heimischen Firmen die Chance, gemeinsam lernwillige Fachkräfte zu gewinnen.

Persona Mobile ist ein inhabergeführter Personaldienstleister aus Fulda mit Niederlassungen in Frankfurt, Hanau, Wächtersbach und Alsfeld. „Als vor Jahren klar wurde, dass sich der Fachkräftemangel in Deutschland verschärft, haben wir begonnen, erfahrenes Personal aus Osteuropa zu rekrutieren“, berichtet Marco J. Kasper, Geschäftsführender Gesellschafter. „Unsere mittelständischen Kunden haben mit diesen Fach- und Hilfskräften sehr gute Erfahrungen gemacht. Deshalb haben wir in vielen Städten Osteuropas Büros eröffnet. So können wir schnell passende Kräfte beschaffen.“

Zu Recht erwarten Chefs von Mitarbeitern aus dem Ausland mindestens Deutsch-Grundkenntnisse. Aber: Die Zahl fachlich geeigneter Kräfte, die bereits in ihren Heimatländern Deutsch gelernt haben, ist begrenzt. Vor dem Hintergrund seiner guten Erfahrungen mit osteuropäischen Mitarbeitern will Marco Kasper die Hürde „Sprachkenntnisse“ meistern. „Wenn alles andere stimmt – die Qualifikationen, der Leistungswille, die Bereitschaft zum Ortswechsel – sollte es doch möglich sein, auch die sprachlichen Voraussetzungen zu schaffen.“

Marco J. Kaspar (vor dem Bild von Ludwig Erhard).

Deshalb startet Persona Mobile nun ein Pilotprojekt. Mit Unterstützung seiner Büros in Breslau, Posen, Riga, Bukarest, Budapest und Zagreb will Kasper für Arbeitgeber aus der Region gezielt qualifizierte Fachkräfte anwerben, die noch keine Deutschkenntnisse haben, aber gern hier arbeiten möchten. Die passgenau ausgesuchten Personen reisen nach Deutschland ein und erhalten hier berufsbegleitend intensiven Deutschunterricht. Persona Mobile übernimmt die Organisation und Betreuung. „Wir sind sicher, dass diese maßgeschneiderte Unterstützung zum Erfolg führen wird“, sagt Kasper. „Und wenn ein Unternehmen dann erst einmal Mitarbeiter aus einem bestimmten Land hat, fällt es nachrückenden Kräften dieser Herkunft später viel leichter.“

Ein Unternehmen, das hierzulande keine geeigneten Mitarbeiter finde, könne nur gewinnen. „Zusammen mit uns als Osteuropa-Experten besteht eine realistische Chance, Fachkräften gemeinsam über die Sprachhürde zu helfen. Die Kosten für dieses Coaching halten sich in Grenzen“, sagt Kasper. Das beteiligte Unternehmen habe nichts zu verlieren, könne aber mit etwas Glück zuvor vergeblich gesuchte Kräfte gewinnen, die Persona Mobile gezielt für das Unternehmen ausgesucht hat.

Persona Mobile will zunächst mit fünf Unternehmen starten. Zu den besonders in Frage kommenden Berufen gehören Schweißer, Elektriker, Gas-/Wassermonteure, Zerspaner und Maler. vn

WEB personamobile.de

Wenn erfahrene Mitarbeiter besonders begehrt sind

WEITERBESCHÄFTIGUNG IM RUHESTAND muss rechtssicher geregelt werden

Von **ANNA FRANZISKA HAUER**

Endlich hat man sie – genug Zeit für die eigenen Interessen, für Enkel, zum Reisen und für alles, was während der Erwerbstätigkeit zu kurz kam. Einigen kommt er gar nicht früh genug, der Ruhestand. Anderen graut es bei dem Gedanken, das Unternehmen verlassen zu müssen, den Tag nicht mehr mit erfüllender Arbeit zu verbringen – zu viel gibt es noch zu tun! Alt ist man doch noch lange nicht ...

Grundsätzlich ist in Deutschland das Erreichen der Regelaltersgrenze für den Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ohne Abschläge mit Vollendung das 67. Lebensjahr vorgesehen. Die individuelle Regelaltersgrenze ist nach Geburtsjahrgängen gestaffelt.

Das Erreichen der Regelaltersgrenze bedeutet allerdings nicht, dass das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt automatisch endet, es sei denn, die Parteien haben im Arbeitsvertrag eine entsprechende Vereinbarung getroffen oder ein anwendbarer Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung regelt dies. Die Berechtigung des Arbeitnehmers, eine Altersrente zu beziehen, rechtfertigt im Übrigen auch keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Da das Erreichen der Regelaltersgrenze auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich keinen Einfluss hat, ist es gängige Praxis, dass in Arbeitsverträgen das Erreichen der Regelaltersgrenze vorsorglich als auflösende Bedingung für das Arbeitsverhältnis vereinbart wird („Rentenaltersklausel“). Auch viele Tarifverträge enthalten eine solche Bestimmung.

Oft kommt dieser Zeitpunkt aber – für beide Parteien – zu früh. Der Arbeitnehmer ist noch arbeitsfähig und -willig, und auch Unternehmen wollen sich von geschätzten Leistungsträgern nur ungern trennen. Zumeist besteht der einvernehmliche Wunsch, den Ruhestand nur um eine gewisse Zeit noch etwas „hinauszuschieben“, und es stellt sich die Frage, wie dies rechtssicher vereinbart werden kann.

Anna Franziska Hauer

Eine sachgrundlos befristete Weiterbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber kommt nicht in Betracht, da sie bei bereits zuvor im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern im Widerspruch mit dem Verbot der Vorbeschäftigung steht und dazu führt, dass die Befristungsabrede unwirksam ist.

Nimmt der Rentner im unmittelbaren Anschluss oder nach einer kurzen Unterbrechung seine Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber auf Grundlage eines befristeten Vertrags wieder auf, ohne dass ein Sachgrund für die Befristung vorliegt, entsteht grundsätzlich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, und er kann auf Entfristung klagen. Dies liegt natürlich nicht im Sinne des Arbeitgebers. Bei Neueinstellungen kommt eine sachgrundlose Befristung aber in Betracht.

Um den Parteien mehr Flexibilität zu verschaffen, hat der Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, dass die Arbeitsvertragsparteien im Falle einer Rentenbezugsklausel durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt gegebenenfalls auch mehrfach hinausschieben können (Paragraph 41 Satz 3 Sozialgesetzbuch VI).

Die europarechtlichen Zweifel, die an der Vorschrift bestanden, hat der EuGH Anfang dieses Jahres ausgeräumt. Darüber hinaus sind Befristungen mit Arbeitnehmern im Rentenalter – sofern die Voraussetzungen einer Verlängerung der Befristung nicht vorliegen – auf Grundlage einer Sachgrundbefristung möglich (etwa vorübergehender Beschäftigungsbedarf, Vertretung eines anderen Arbeitnehmers).

Anna Franziska Hauer ist Rechtsanwältin in der Kanzlei Greenfort in Frankfurt