Der leichtere Weg ins Praktikum

NEUES KONZEPT aus Fulda soll Unternehmen und Bewerbern helfen

Viele Firmen beklagen schwindende Azubizahlen und wachsende Abbruchquoten. Auch in Osthessen. Ein neues Konzept von drei jungen Fuldaern soll helfen, dass Firmen leichter Praktikanten gewinnen und junge Leute leichter Praktika gewinnen.

Die Gründer (von links): Johannes Feik, Malte Bürger und Jan Herold , Foto: Praktikumsjahr

Die Initiative von Malte Bürger (19, Student), Johannes Feik (18, FFT-Auszubildender) und Jan Herold Müller (18, Abiturient) hat das Ziel, Wege zwischen Unternehmen und jungen Leuten, die ein Praktikum suchen, zu verkürzen. Wie wichtig das ist, wissen die drei jungen Männer aus der eigenen Schulzeit.

Um anderen Schulabgängern zu helfen, Berufe und Firmen kennenzulernen, gründeten sie das Portal „Das Praktikumsjahr". Mitgründer Malte Bürger erklärt: „Mit unserer Idee wollen wir vor allem jungen Menschen helfen, die noch nicht wissen, wie ihre spätere beruflichen Perspektiven aussehen."

Beim „Praktikumsjahr" geht es darum, dass Schulabgänger in einem flexiblen Zeitraum von einem halben bis zu einem ganzen Jahr verschiedene Berufe ausprobieren. Online können Kategorien und Interessen ausgewählt werden. Danach erhalten die angehenden Praktikanten einen Jahresplan, in dem sie verschiedene Berufe in unterschiedlichen Firmen kennenlernen. „Dabei können die Praktikanten Kontakt zu potenziellen Ausbildungsbetrieben aufbauen und eigene Stärken finden", sagt Mitgründer Johannes Feik. Während der Praktika werden die Praktikanten vergütet.

Das Projekt wurde im Wettbewerb „Jugend forscht" mit einem Regionalsieg in der Kategorie „Arbeitswelt" belohnt. Die IHK Fulda, die Region Fulda und die Kreishandwerkerschaft sowie die Unternehmen FFT, R+S, Stahlbau Hahner und tegut haben bereits angekündigt, Praktikanten aufzunehmen. Die Stadt Fulda prüft, ob sie zusätzliche Praktikumsplätze in den Bereichen Verwaltung, Betriebsamt oder Stadtgärtnerei anbietet. Praktikanten sollen zudem die Möglichkeit haben, mit der neuen Azubi-App der Region Fulda exklusive Vorteile zu genießen.

Das Ziel von „Praktikumsjahr" ist, dass Unternehmen die Chance haben, die eigenen Berufsangebote attraktiv zu präsentieren und potenzielle Azubis kennenzulernen. Auf der trend messe konnten sich Schüler und Unternehmer an einem Stand informieren. Zum Austausch kamen auch Fuldas Bürgermeister Dag Wehner (CDU), FFT-Geschäftsführer Manfred Hahl, Region-Fulda-Geschäftsführer Christoph Burkard, Region-Fulda-Projektmanager Christian Vey und Dr. Herbert Büttner, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Fulda.

Zurzeit befindet sich das Konzept in der Gründungsphase. Ab Mitte 2019 sollen Praktikanten an Firmen vermittelt werden. Interessierte Unternehmen können sich bereits jetzt melden.

WEB praktkumsjahr.de

Holzweg

Das Problem ist erkannt, aber das Mittel, zu dem die Bundesregierung greift, ist falsch. Das Problem ist die hohe Abbrecherquote. Es ist unbestritten, dass viele Azubis ihre Lehre abbrechen – zu viele. Rund jeder zehnte Lehrling schließt seine Ausbildung nicht ab. Diese bundesweiten Zahlen gelten im Trend auch für die Region Osthessen. Jeder Abbruch kostet die Unternehmen, die sich für die Ausbildung eines jungen Menschen entschieden haben, Geld. Ein Abbruch ist auch für den betroffenen jungen Menschen schlimm. Allerdings setzen mehr als die Hälfte der Abbrecher ihre Ausbildung in einem anderen Unternehmen fort. Sie gehören also streng genommen gar nicht in die Kategorie Abbrecher.

Wie will die Bundesregierung das Problem lösen? Sie will bis spätestens 2020 einen Mindestlohn für Azubis einführen. Als hätte der Mindestlohn für regulär Beschäftigte nicht schon genug Probleme – nicht zuletzt eine Welle an Bürokratie – verursacht, setzen CDU/CSU und SPD hier ihren Marsch auf dem Holzweg fort. Was hilft ein Mindestlohn, wenn sich ein junger Mensch einfach bei der Berufswahl geirrt und sich etwas Anderes unter seinem Beruf vorgestellt hat? Was, wenn der Ausbilder einfach kein Händchen für junge Menschen hat? Was, wenn der Azubi einfach nicht geeignet ist? Der Mindestlohn für Azubis löst die Probleme jedenfalls nicht.

Volker Nies

Von ProSiebenSat.1 zur Lampenwelt

OLIVER MERZ verstärkt Führung des Onlinehändlers

Dr. Oliver Merz (40) ist seit Anfang April neben Unternehmensgründer Thomas Rebmann Mitglied der Geschäftsführung von Lampenwelt.

Bei dem Onlinehändler in Schlitz verantwortet Merz als Chief Financial Officer (CFO) die Bereiche Finanzen und Business Intelligence. Merz hatte zuvor sieben Jahre für die ProSiebenSat.1 Media SE gearbeitet. Zuletzt war er CFO des deutschsprachigen Broadcasting-Geschäfts der Gruppe und Mitglied der Geschäftsführung der ProSiebenSat.1 TV Deutschland GmbH. Dort verantwortete Merz als Geschäftsführer neben Finanzen & Controlling auch die Bereiche Strategy & Operations sowie Business Intelligence & Data Analytics. Vor seiner Zeit bei ProSiebenSat.1 war er als Unternehmensberater bei Roland Berger und Oliver Wyman im Bereich Technologie, Medien und Telekommunikation.

Thomas Rebmann, Geschäftsführer und Gründer von Lampenwelt, sagt: „Wir freuen uns sehr, dass wir Oliver Merz als neuen CFO gewonnen haben. Dank seiner umfassenden Erfahrung in den Bereichen Finanzen, Technologie und Datenanalyse können wir unsere Expansion noch effektiver vorantreiben und schaffen damit die Voraussetzungen für weiteres Wachstum."

Lampenwelt ist als Marktführerschaft in Europa heute in 15 europäischen Märkten aktiv. 2017 hat das Unternehmen ein neues Logistik-Zentrum eröffnet und 75 neue Arbeitsplätze geschaffen. vn

Oliver Merz wechselt nach Schlitz. Foto: Lampenwelt

Zeit zum An- und Ausziehen kann teuer werden

PFLICHT ZUR DIENSTKLEIDUNG hat oft Folgen für Bezahlung der Umkleidezeit

Von **Jannik Geiter**

Ob im Gesundheitswesen, im Einzelhandel oder im Bereich der Abfallentsorgung, die Zeit für das An- und Ablegen von Dienstkleidung stellt regelmäßig zu vergütende Arbeitszeit dar. Schon zwölf Minuten täglich ergeben eine Stunde wöchentlich, über vier Stunden monatlich und im Jahr bereits über 40 Stunden. Die für die Arbeitgeber entstehenden Kosten sind dementsprechend hoch, aber häufig auch vermeidbar.

Nach der Rechtsprechung ist Arbeit jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis befriedigt. Der Chef, der seine Arbeitnehmer zum Tragen von Dienstkleidung verpflichtet, die – beispielsweise aus hygienischen Gründen – im Betrieb verbleiben muss, muss die Umkleidezeit einschließlich einer eventuellen Wegezeit von der Umkleide zur eigentlichen Arbeitsstätte als Arbeitszeit vergüten.

Darf der Arbeitnehmer die vorgeschriebene Dienstkleidung außerhalb des Betriebs und damit auch auf dem Weg zur Arbeit tragen, hängt die Einordnung als Arbeitszeit davon ab, ob dem Arbeitnehmer das Tragen der Dienstkleidung auf dem Arbeitsweg zugemutet werden kann. Das ist der Fall, wenn es sich nicht um auffällige Kleidung handelt oder die Arbeitskleidung keinen Hinweis auf den Arbeitgeber oder die Tätigkeit enthält. In diesen Fällen erfolgt ein eventuelles Umkleiden im Betrieb aus eigennützigen Motiven. Die Umkleidezeit ist dann nicht als Arbeitszeit anzusehen.

Das Bundesarbeitsgericht hat die berufstypische Kleidung eines Krankenpflegers, der seine Dienstkleidung auch zu Hause anlegen durfte, als im genannten Sinne auffällig eingestuft, weil sie den Arbeitnehmer eindeutig den Heilberufen zuordne. Damit war die Zeit für das Umkleiden am Arbeitsort als Arbeitszeit zu vergüten.

Aufgrund dieser Rechtsprechungsentwicklung, die regelmäßig schon bei der bloßen Zuordnung der Dienstkleidung zu einem bestimmten Berufszweig oder einer Branche ein Umkleiden am Arbeitsort als fremdnützig einstuft und damit als Arbeitszeit wertet, können unerwartete Lohnkosten auf Arbeitgeber zukommen. Die Beträge häufen sich theoretisch über einen Zeitraum von mehr als drei Jahren an, denn erst dann beginnen die ersten Ansprüche aufgrund der gesetzlichen Verjährung undurchsetzbar zu werden. Unserem – mit zwölf Minuten täglich übrigens niedrig angesetztem – Rechenbeispiel folgend, wären damit weit über 120 zusätzliche Arbeitsstunden zu vergüten.

Jannik Geiter

Für den Arbeitgeber kann Abhilfe durch arbeitsvertragliche Regelungen oder Bestimmungen in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung geschaffen werden, mit denen klargestellt wird, ob Umkleidezeit Arbeitszeit ist oder nicht.

Im bestehenden Arbeitsverhältnis werden kaum Arbeitnehmer einer für sie ungünstigeren Vertragsveränderung zustimmen, so dass eine Regelung im Arbeitsvertrag nur bei Neueintritten von Arbeitnehmern in Betracht kommt. Kollektivvertragliche Regelungen in Form von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen stellen deshalb die praktikablere Variante dar. Es besteht die Möglichkeit einer allgemeinen Regelung über den zeitlichen Umfang von zulässigen Umkleide- oder Wegezeiten.

In Betracht kommen außerdem auch Verfallklauseln, die dazu führen, dass die Ansprüche auf Vergütung beispielsweise bereits nach drei Monaten verfallen. Letztlich besteht sogar unter Umständen die Möglichkeit eines vollständigen Ausschlusses der Vergütungspflicht für derartige Arbeitszeit. Zu beachten bleibt allerdings in jedem Fall der Grundsatz der Gleichbehandlung. Die Regelungen müssen mithin für alle Arbeitnehmer im gleichen Maße gelten.

Mithilfe solcher Maßnahmen können betriebsweite Regelungen geschaffen werden, die Rechtssicherheit schaffen und das Risiko des Arbeitgebers begrenzen.

Jannik Geiter ist Praktikant in der Rechtsanwaltskanzlei Greenfort in Frankfurt