

Einkünfte nachträglich versteuern

Wer innerhalb eines Kalenderjahres von einem steuerfreien 325-Euro-Job auf eine Beschäftigung mit Lohnsteuerkarte wechselt, sollte aufpassen, dass er nicht in eine Steuerfalle tappt. Darauf weist das Institut für Wirtschaftspublizistik (IWW) in Würzburg hin. Denn in solchen Fällen widerruft das Finanzamt die Freistellungsbescheinigung, und die Einnahmen aus dem 325-Euro-Job werden nachträglich steuerpflichtig. Steuernachzahlungen sind die Folge. Diese Praxis der Finanzämter hat der Bundesfinanzhof (BFH) in München jetzt für rechtmäßig erklärt (Az.: VI B 1/02).

Im konkreten Fall stockte eine Frau ihre Stundenzahl von November an zu einer Halbtagsstelle auf. Die Voraussetzungen für eine steuerfreie Lohnzahlung waren damit in Hinblick auf Stundenzahl und Verdienst nicht mehr gegeben. Sie musste eine Lohnsteuerkarte vorlegen und wurde nach Steuerklasse V besteuert, inklusive Nachversteuerung des Jahresverdienstes aus der 325-Euro-Tätigkeit. Das Institut rät deshalb, einen Wechsel aus einem 325-Euro-Job in ein Arbeitsverhältnis mit Lohnsteuerfortzahlung möglichst zum jeweiligen Jahresbeginn zu vollziehen. (dpa)

Monatliche Bereitschaft zulässig

Krankenhausärzte dürfen grundsätzlich verpflichtet werden, einmal im Monat Bereitschaftsdienst in der Klinik zu leisten. Das hat das Arbeitsgericht Frankfurt/Main in einem Urteil festgestellt. Die Richter wiesen damit die Klage einer Ärztin gegen den Trägerverband eines Krankenhauses zurück (Aktenzeichen: 5 Ca 9031/01).

In dem konkreten Fall hatte die halbtags im Krankenhaus beschäftigte Ärztin bislang nur gelegentlich eine sogenannte Rufbereitschaft von ihrer Privatwohnung aus geleistet. Nebenher betreibt die Ärztin eine eigene Praxis. Auf Grund eines Personalengpasses wurde sie angewiesen, künftig einmal im Monat Bereitschaftsdienst in der Klinik zu übernehmen. Die Ärztin empfand das als unzumutbar. Sie argumentierte, dass sie sich dann nicht mehr um die eigene Praxis kümmern könne.

In seinem Urteil wies das Frankfurter Gericht diese Argumentation zurück. Ein Bereitschaftsdienst einmal pro Monat sei für Klinikärzte durchaus zumutbar. Darüber hinaus verwies die Gerichtsvorsitzende auf den Arbeitsvertrag der Ärztin. Darin sei ein Bereitschaftsdienst im Krankenhaus nicht ausdrücklich ausgeschlossen. (dpa)

Chancen für ältere Bewerber

UMDENKEN Firmen können es sich zukünftig nicht mehr leisten, ältere Kandidaten auszugrenzen. Die Qualifikation entscheidet.

Manuela Keil

Claudia Hirschler ist seit September vergangenen Jahres arbeitslos. Die Firma, in der sie als Einrichtungsberaterin tätig war, gab auf. Die 52-Jährige hat über Internet, Eigenanzeige, Arbeitsamt, Headhunter und Computerschulung viel versucht, um eine neue Anstellung zu finden. Ihr Fazit: „Man hat in meinem Alter keine Chance. Ich habe bislang noch nicht einmal ein Vorstellungsgespräch bekommen.“ Beim Arbeitsamt habe man ihr gesagt, sie müsse sich darauf einstellen, nicht mehr vermittelt zu werden, weil sie älter als 45 Jahre sei. Die Auskunft von Personalberatern lautete: Ab 40 Jahren vermitteln wir nicht. Und private Arbeitsvermittler wurden nicht aktiv, da die Vermittlung mehr koste als der Gut-schein des Arbeitsamtes wert sei. „Ich bin nicht nur sauer, sondern habe Existenzangst“, sagt die allein stehende Frau. „Bevorzugt werden Bewerber bis 35.“

Aber: Die demographische Entwicklung fordert ein Umdenken im Arbeitsmarkt. Waren im Jahr 2000 noch 64,8 Prozent der deutschen Bevölkerung unter 50 Jahre alt, werden es 2010 noch 60,6 und 2030 nur noch 53,2 Prozent sein, so das Statistische Bundesamt. Umgekehrt nimmt die Zahl der über 50-Jährigen im gleichen Zeitraum zu – von 35,2 Prozent im Jahr 2000 auf 46,8 Prozent 2030. Das bedeutet, ältere Arbeitnehmer werden für die Wirtschaft immer wichtiger.

Bei Beiersdorf werden, so Firmensprecher Peter Nebel, auch Mitarbeiter über 50 Jahre eingestellt. „Es gibt bei uns keine Richtlinie, wie alt jemand zu sein hat. Die Qualifikation eines Bewerbers ist entscheidend.“ Es werde höchste Zeit, sich mit einer längeren Lebensarbeitszeit zu beschäftigen. „Das Rentenalter muss deutlich heraufgesetzt werden.“ Nebel, auch als Profes-

sor für Medienkommunikationsmanagement tätig, hat festgestellt, dass Mittvierziger in Hinblick auf Kreativität und Innovationsfähigkeit sehr fit sind.

Personalleiterin Dr. Marianne Simonis-Redlin von Evotec unterstützt Nebels Position: „Das Alter ist das Letzte, was ich mir bei einer Bewerbung anschau.“ Ihrer Ansicht nach ist es im Trend, im Führungsbereich ältere Arbeitnehmer anzustellen.

Ab wann jemand als älterer Arbeitnehmer gelte, sei je nach Branche unterschiedlich, erläutert Arbeitsamt-Sprecher Knut Böhrnsen. In der Werbung und bei IT-Berufen sei dies bereits ab 40, in anderen Sparten ab 50 Jahren der Fall. Die Entscheidung hänge vom jeweiligen Personalverantwortlichen ab, und davon, wie sich der Bewerber verkaufe. „Ein älterer Arbeitnehmer soll sich offensiv und nicht als Bittsteller vermarkten.“ Das Arbeitsamt fördert mit Zuschüssen die Weiterbildung für Beschäftigte ab 50. Der Verein „Jobs ab 40“ möchte Job-suchenden helfen, adäquate Positionen zu bekommen. Initiator Stephan Kotthaus: „Es wird schon mit über 40 Jahren schwieriger, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.“ Mitglieder können kostenlos ihr Profil in die Internet-plattform des Vereins stellen und werden persönlich betreut.

„Es gibt bei uns keine Richtlinie, wie alt jemand zu sein hat. Die Qualität des Bewerbers ist entscheidend.“

Peter Nebel, Beiersdorf AG

Weitere Informationen im Internet: arbeitsamt.de/aeltere jobsab40.de selbstvermarktungsstrategie.de



Die Bewerbung um einen neuen Job kann Arbeitnehmern im Alter von 40 Jahren an aufwärts Kopfzerbrechen bereiten. Ältere Arbeitnehmer sollten sich dennoch offensiv vermarkten und nicht wie Bittsteller agieren, rät der Sprecher des Arbeitsamtes Hamburg, Knut Böhrnsen. Dass sich die Situation in Zukunft grundlegend ändern muss und wird, davon sind viele Personalentscheider überzeugt. Die demographischen Vorhersagen sprechen für den Wandel: So waren im Jahr 2000 rund 65 Prozent der deutschen Bevölkerung unter 50 Jahre alt. Im Jahr 2030 sollen es den Prognosen zufolge nur noch rund 53 Prozent sein. Es wird also weniger junge Bewerber geben. FOTO: IFA

„Entscheidend ist, dass man ins Team passt“

Seit mehr als 30 Jahren ist Wolfgang Radau als Personalberater in Hamburg tätig. Der 61-Jährige ist Geschäftsführer der UBI Personalberatung GmbH. Das Abendblatt sprach mit ihm über die Chancen älterer Bewerber.

ABENDBLATT: Ist das Alter heutzutage noch ein Einstellungskriterium?

RADAU: Ja, generell gibt es schon ein Alterslimit mit Ende 40. Ab 50 Jahren wird es schwierig, sich gegen jüngere Bewerber durchzusetzen.

ABENDBLATT: Sie sagen „generell“. Es gibt also Ausnahmen?

RADAU: Es gibt Funktionen, in denen das Alter keine Rolle spielt. Nehmen Sie zum Beispiel einen Buchhalter, kaufmännischen Leiter oder einen Personalleiter, bei denen Erfahrung wichtiger ist als Elan und Ehrgeiz. Auch manche Vertriebspositionen, etwa wenn es um den Verkauf von Hightech nach Asien geht, werden gern mit so genannten Grauköpfen besetzt. Ansonsten sind im Vertrieb jüngere Mitarbeiter gefragt. Sie sind meistens den physischen Belastungen besser gewachsen und haben mehr Biss, weil sie noch Karriere machen wollen.

ABENDBLATT: In Stellenanzeigen

werden aber selten die so genannten Grauköpfe gesucht...

RADAU: In den Ausschreibungen bastelt man sich einen Idealkandidaten. Der kann gern jünger sein. Entscheidend ist aber, dass man auch vom Alter her in das Team der Kollegen passt.

ABENDBLATT: Ist es sinnvoll, sich zu bewerben, wenn man älter ist als das in der Stellenanzeige formulierte Maximalalter?

RADAU: Heißt es in der Annonce „bis 45“ und Sie sind 48, sollten Sie sich trotzdem bewerben. Mit 55 ist es allerdings sinnlos.

Interview: MARK HÜBNER-WEINHOLD



Wolfgang Radau, UBI Personalberatung. FOTO: ANDREAS LAIBLE

Unteroffiziere im Coaching

BUNDESWEHR Systematische Analyse von Fähigkeiten soll den Wechsel in die Privatwirtschaft erleichtern.

Corinna Cohen-Cossen

Mehr als 20 000 Unteroffiziere scheiden pro Jahr aus der Bundeswehr aus. Die Suche nach einer Anstellung in der Privatwirtschaft ist für sie nicht immer einfach. Unterstützt werden sie deshalb jetzt durch ein neues Seminar mit einer PC-gestützten Potenzial-Einschätzung, die von Professor Werner Sarges von der Universität der Bundeswehr entwickelt wurde. Die Teilnehmer, die als Unteroffiziere in der Regel eine abgeschlossene Ausbildung haben, sollen mittels dieser Analyse besser einschätzen können, für welchen Job sie in der privaten Wirtschaft geeignet sind.

„Bisher gab es diese Beratung nur auf Gesprächsbasis“, erläutert Sarges, der sich seit zehn Jahren intensiv mit Eignungsdiagnostik für Manager beschäf-



Im Coaching werden die Unteroffiziere auf eine spätere Tätigkeit im Zivilleben vorbereitet. In Gesprächen und mit einer PC-gestützten Analyse werden ihre Fähigkeiten genau ausgelotet. FOTO: PRIMAEVENTS

tigt und Mitherausgeber vom „Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren“ ist. Die reine Gesprächsbasis biete keine ausreichende Analyse, argumentiert er: „Mit unserem Verfahren testen wir Dinge wie Kontaktfähigkeit, Teamfähigkeit und Kreativität.“

Im Ergebnis werden die Kandidaten dann in drei Kategorien unterteilt: die eher introvertierten

Experten, die verkaufs- und kundenorientierten Typen und die Führungspersönlichkeiten. „Viele Unteroffiziere wissen auch bereits, was sie wollen, werden Fahrlehrer oder gehen zu privaten Sicherheitsdiensten“, sagt Sarges. „Wir wenden uns an diejenigen, die noch unsicher sind.“

Marcus Sürth-Kollinger hat bereits an einem Seminar mit integriertem Test teilgenommen. Er

hatte sich für 12 Jahre verpflichtet, ist gelernter Versicherungskaufmann und Oberfeldwebel. Der 27-Jährige, der in Fischbek stationiert ist, sieht das dreitägige Seminar als Orientierung und Sprungbrett für seine Berufswahl. Neben dem Test („ich bin eher der kommunikative Verkäufer-Typ“) gefiel ihm besonders das strukturierte Herangehen an die Jobsuche. „Wir haben Zeitpläne aufgestellt, innerhalb derer wir realistische Ziele erreichen wollten“, erzählt Sürth-Kollinger. „Innerhalb einer bestimmten Frist sollten eine bestimmte Anzahl von Bewerbungen geschrieben oder Freunde mit guten Verbindungen angerufen werden.“

Geleitet werden die Seminare von dem Hamburger Unternehmer und Reserveoffizier Jürgen Henke und drei seiner Kollegen. „Der Berufsförderungsdienst Hamburg möchte die Potenzialanalyse kurzfristig testen. Dann könnte der Test auch bundesweit eingeführt werden“, sagt Henke. Losgelöst vom Seminar sollen die Soldaten den Test an ihren Standorten individuell am Computer durchführen können. „Das ist unser großes Ziel“, so Henke.

Weitere Informationen: PrimaEvents.de, Jürgen Henke, Tel. 350 04 30, Internet: prima-events.de

Anzeige

TERMINE

Imagepflege

Image und Persönlichkeit sind die thematischen Schwerpunkte eines Führungskräfte-Seminars, das die Firma CMS Hamburg vom 9. bis 11. August anbietet. Das Seminar beinhaltet dabei speziell die Verbesserung des äußeren Erscheinungsbildes. Neben Kommunikation und der Analyse von Selbstbild und Fremdbild wird eine professionelle Outfit-, Haar- und Visagistenberatung angeboten. Information unter Tel. 768 50 40. (ccc)

Neu als Chef

Erstmals Führungsverantwortung – das ist oft ein schwieriger Übergang. In einem zweitägigen Seminar am 13./14. August will die SLS Alstertal in der neuen Rolle Orientierung bieten. Dozent Dr. Wolfgang Hegels vermittelt, wie man sich auf die neue Rolle einstellt, Anfängerfehler vermeidet, die richtige Distanz zu den bisherigen Kollegen findet und kritische Situationen souverän meistern kann. Anmeldung und Informationen unter Tel. 606 54 56. (ccc)

Facharbeiterbrief

Die Stiftung Berufliche Bildung bietet zusammen mit der Berufsschule einen Abendlehrgang für Energieelektronik an. Der Kursus richtet sich an Handwerker, die mehrjährige Berufserfahrung in der Elektrobranche, aber keinen Berufsabschluss haben. Der Lehrgang dauert 22 Monate und startet am 14. August. Eine Informationsveranstaltung findet am 5. August um 17 Uhr in der Eiffestr. 664, Raum 366, statt. Anmeldung unter Tel. 21 11 23 71. (sy)