

Wenn ein Job nicht reicht

Gut drei Millionen Menschen haben mehrere Arbeitgeber

Kathrin Fischeidl ist 26, hat ein Studium absolviert, zwei Abschlüsse – und drei Jobs. Einmal in der Woche hat die Kunsthistorikerin einen Minijob bei einem Auktionshaus und an drei weiteren Tagen in der IT-Abteilung eines Museums. Zusätzlich macht sie über die Volkshochschule Nachmittagsbetreuung für Grundschüler. „Mein Ziel ist schon irgendwann eine Vollzeitstelle im Kunst- und Kulturbereich“, sagt sie. „Doch das ist nicht so einfach.“

Fischeidl ist nicht die einzige Berufstätige, die mehr als einen Job hat. 3,2 Millionen Mehrfachbeschäftigte zählte die Bundesagentur für Arbeit Ende 2016. Nach Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat sich ihre Zahl seit 2003 mehr als verdoppelt. Die meisten kombinieren eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung mit einem Minijob bis 450 Euro. Andere haben zwei sozialversicherungspflichtige Jobs, wieder andere verdienen nebenbei als Selbständige, und manche üben mehrere Minijobs gleichzeitig aus.

„Minijobs gibt es meist bei Tätigkeiten, wo man Arbeitsspitzen hat“, erklärt Wolfgang Buschfort, Sprecher der Minijob-Zentrale, die alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse registriert und verwaltet. Das ist zum Beispiel in der Gastronomie und im Einzelhandel der Fall, wo in der Hochsaison mehr Arbeit anfällt als im Rest des Jahres. „Für die meisten ist das keine Lebensperspektive. Die wollen sich über einen bestimmten Zeitraum ein bisschen was dazuverdienen“, sagt Buschfort. Laut IAB verdienen Mehrfachbeschäftigte in ihrem Hauptjob durchschnittlich rund 570 Euro weniger als Menschen, die nur eine Stelle haben.

Eine geringfügige Beschäftigung hat den Vorteil, dass sie als Zweitjob neben einer regulären Stelle steuer- und sozialversicherungsfrei ist. Auch von der Rentenversicherungspflicht können Minijobber sich befreien lassen – und kommen trotz dieser Vergünstigungen in den Genuss von Urlaubsanspruch oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Die Bedingung dafür ist, dass der Zuverdienst die Grenze von insgesamt 450 Euro nicht überschreitet, auch wenn man mehrere Minijobs gleichzeitig hat. Außerdem ist zusätzlich zur Hauptbeschäftigung nur ein Minijob abgabefrei.

Auch kurzfristige Beschäftigungen, die nicht länger als drei Monate oder 70 Arbeitstage dauern, sind für den Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei. Allerdings kann Lohnsteuer fällig werden, wenn diese nicht vom Arbeitgeber pauschal abgeführt wird. „Wenn die Haupttätigkeit mit der Steuerklasse I abgerechnet wird, fällt die zweite Beschäftigung automatisch in die Steuerklasse VI“, erklärt Isabel Klocke vom Bund der Steuerzahler. Das heißt konkret, dass zunächst einmal relativ viel Lohnsteuer abgezogen wird – die man sich dann zum Teil über die Steuererklärung zurückholen kann. Wer den hohen Steuerabzug vermeiden möchte, kann eventuell einen Antrag auf Lohnsteuerermäßigung beim Finanzamt stellen, sagt Klocke.

Wer Urlaub im Erstjob nimmt, um im Zweitjob zu arbeiten, braucht dafür eine Erlaubnis

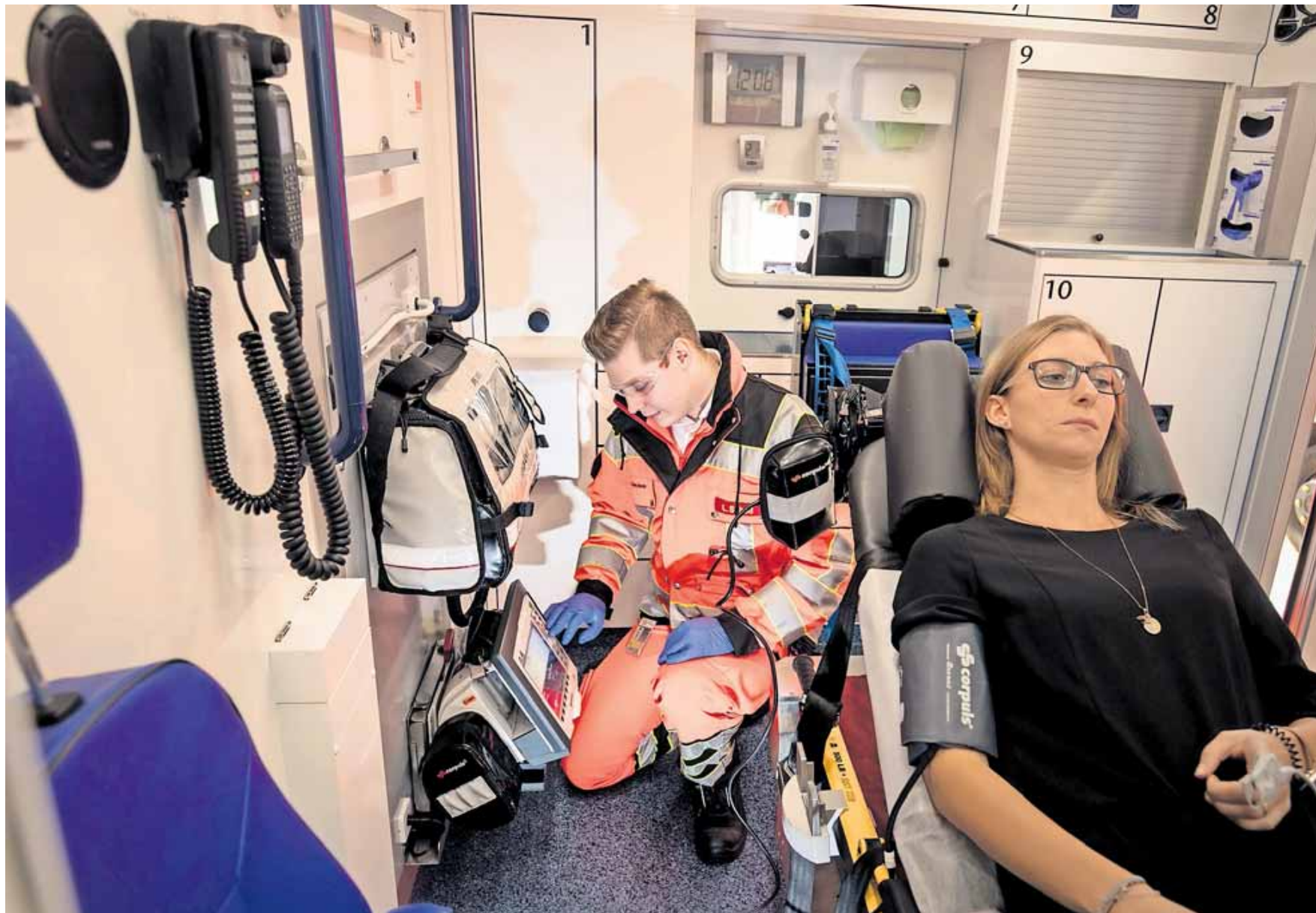
Ob man überhaupt eine zweite Arbeit ausüben darf, hängt vom Arbeitgeber ab. „Arbeitsrechtlich gesehen darf man einen Nebenjob haben, sofern er nicht den Interessen des Arbeitgebers entgegensteht“, sagt Nathalie Oberthür, Fachwältin für Arbeitsrecht. In den meisten Arbeitsverträgen geht es entsprechende Passagen, die eine weitere Beschäftigung nach Absprache erlauben. Verbieten kann der Chef zum Beispiel einen Zweitjob bei der Konkurrenz oder Tätigkeiten, die auf Kosten der Leistung seiner Angestellten gehen – zum Beispiel, wenn der Arbeitnehmer müde ins Büro kommt, weil er nachts Taxi fährt.

Wie viel man nebenbei arbeiten darf, hängt von der Stundenzahl ab. Die wird bei mehreren abhängigen, also nicht selbständigen Beschäftigungsverhältnissen zusammengerechnet: Mehr als 48 Stunden pro Woche dürfen es nicht sein. „Wenn man nebenher selbständig beschäftigt ist, ist das Arbeitszeitgesetz dagegen kein Thema“, sagt Oberthür.

Problematisch wird es dann höchstens, wenn die Arbeitszeit sich überschneidet. Wenn die Schicht an der Kinokasse bereits anfängt, der Chef aber möchte, dass das Angebot an den Geschäftspartner fertig gestellt wird, haben Arbeitnehmer kein Recht, zu gehen.

„Normalerweise gibt der Arbeitgeber die Arbeitszeiten vor“, sagt Oberthür. Zwar müssen Angestellte die Möglichkeit haben, ihren privaten Interessen nachzugehen. Ob eine weitere Beschäftigung als privates Interesse gewertet wird, ist aber fraglich. Knifflig wird es auch bei der Frage, ob man im Urlaub arbeiten darf: Schließlich könnte man die freien Tage in einem Job hervorragend nutzen, um in Ruhe seinem Zweit- oder Drittjob nachzugehen. „Eigentlich darf man während des Urlaubs keine Erwerbstätigkeit ausüben“, sagt Oberthür. Schließlich ist er zur Erholung da. Bei einer genehmigten Nebentätigkeit ist das allerdings anders. Arbeitnehmer müssen also nicht in beiden Jobs gleichzeitig Urlaub nehmen – Arbeit im einen und Urlaub im anderen Job dürfen sich überschneiden.

JULIA RUHNAU/DPA



Wie hoch ist der Blutdruck? Im Rettungswagen überwacht der angehende Notfallsanitäter Lukas Schad den Zustand einer verletzten Patientin. FOTO: RUMPENHORST/DPA

Knochenjob Lebensretter

Notfallsanitäter sind ständig unterwegs, um anderen zu helfen. Der Beruf vermittelt das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun, gleichzeitig setzt er Körper und Psyche extremen Belastungen aus

Notfall am Frankfurter Flughafen: Eine Frau ist im Terminal ausgerutscht und hat sich wahrscheinlich mehrere Knochen gebrochen. Nach dem Anruf eilt Lukas Schad sofort zu seinem Einsatzwagen und fährt los. Der 24-Jährige macht am größten deutschen Airport eine Ausbildung zum Notfallsanitäter.

Der Rettungsdienst am Frankfurter Flughafen hat viel zu tun, zu 6500 Einsätzen rücken die Retter im Jahr aus. 200 000 Menschen aus allen Ländern und Kulturen sind täglich auf dem Flughafen unterwegs – eine Großstadt auf 25 Quadratkilometern Fläche.

Schad und seine Kollegen haben es mit allen möglichen Herausforderungen zu tun: vom Unwohlsein über Knochenbrüche bis zur Reanimation. Dazu kommt die Besonderheit des internationalen Luftdrehkreuzes: Menschen aus anderen Ländern mit hoch ansteckenden Infektionen wie Milzbrand oder Sars können hier landen – und müssen versorgt werden.

Schad ist bei Notfällen oft als Erster zur Stelle: Er versorgt die Patienten und entscheidet, ob ein Arzt hinzugezogen werden muss. In ernstesten Fällen leitet er lebensrettende Maßnahmen ein, bis der Arzt eintrifft und übernimmt. Muss ein Verletzter ins Krankenhaus, betreut der Notfallsanitäter ihn während der Fahrt und überwacht die lebenserhaltenden Körperfunktionen.

Schad gefällt es, anderen zu helfen: „Das gibt einem am Ende des Tages das angenehme Gefühl, etwas Gutes getan zu haben.“ Notfallsanitäter erleben aber auch

jeden Tag Schmerzen, Leid und Trauer. „Um das aushalten zu können, müssen Bewerber psychisch stabil sein und eine gefestigte Persönlichkeit haben“, erklärt Kersten Enke. Der Diplom-Gesundheitslehrer ist der Leiter des Bildungsinstituts Niedersachsen/Bremen der Johanniter-Akademie.

Neben der psychischen Belastbarkeit braucht es körperliche Fitness. „Der Job ist mitunter knochenhart“, sagt Marco König, Vorsitzender des Deutschen Berufsverbands Rettungsdienst (DBRD). Einen 90 Kilogramm schweren Verletzten hebt man nicht so ohne Weiteres. Und wer mit samt seiner Ausrüstung in den dritten Stock zu einem Patienten rennen muss, braucht dafür die notwendige Kondition.

Gefragt sind außerdem ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten. „Man muss auf den Hilfebedürftigen eingehen, ihm je nach Situation Mut und Trost zusprechen“, sagt Schad. Auch die Angehörigen brauchen häufig Zuspruch. Und auch an einem selbst gehen nicht alle Einsätze spurlos vorbei. Manche Geschehnisse belasten, zum Beispiel, wenn ein kleines Kind einen Notfall hatte, erzählt Schad. Es hilft ihm, solche Momente im Team zu besprechen, um sie zu verarbeiten.

Notfallsanitäter arbeiten in Rettungsfahrzeugen, bei Hilfsorganisationen oder in größeren Unternehmen. Die duale Ausbildung dauert drei Jahre. Von Bewerbern wird mindestens die mittlere Reife erwartet, alternativ ein Hauptschulabschluss verbunden mit einer zweijährigen Berufsausbildung. Arbeitgeber sehen es gerne, wenn ihre künftigen Auszubildenden

gute Noten in naturwissenschaftlichen Fächern haben. Wer sich zum Beispiel in Chemie auskennt, kann die Wirkungsweise von Medikamenten gut nachvollziehen.

Medikamente richtig zu handhaben, lernen angehende Notfallsanitäter auch in Krankenhäusern. Dort absolvieren sie im Rahmen der Ausbildung Praktika. Sie sind in den Kliniken als Pfleger unterwegs



Lukas Schad macht eine Ausbildung zum Notfallsanitäter am Frankfurter Flughafen. FOTO: FRANK RUMPENHORST/DPA

und arbeiten zum Beispiel in der Notfallaufnahme, Anästhesie und Intensivmedizin. Sie lernen in ihrer Ausbildung auch, wie sie einem Notarzt assistieren und wie ein Patient für einen Transport ins Krankenhaus vorbereitet wird. Psychische Betreuung und Beratung von Patienten und Angehörigen gehören ebenfalls zum Lernstoff. Nach jedem Einsatz müssen Notfallsanitäter ein Protokoll erstellen – das gibt Anhaltspunkte für die weitere Behandlung. Außerdem steht nach jedem Einsatz die Desinfizierung der Geräte an. „Dabei müssen auch die Vorräte an Verbandsmaterial und Medikamente überprüft werden“, erzählt Schad.

Die Auszubildendenvergütung beträgt nach DBRD-Angaben im Schnitt zwischen 950 und 1100 Euro brutto im Monat. Die genaue Höhe hängt vom Ausbildungsjahr und vom Arbeitgeber ab. Das Einstiegsgehalt von Notfallsanitätern liegt laut DBRD durchschnittlich bei 2800 Euro pro Monat. Hinzu kommen Zuschläge für Wochenend- oder Nachtdienste.

Nach der Ausbildung kann man sich zum Praxisanleiter für Notfallsanitäter weiterbilden lassen oder ein Studium anschließen, zum Beispiel in den Fächern Sanitäts- und Rettungsmedizin oder Rettungsmanagement. Lukas Schad macht sich um seine Weiterbildung noch keine Gedanken. Erst einmal möchte er seine Abschlussprüfung hinter sich bringen. Und danach Berufserfahrung sammeln: „Das Spannende ist, dass man morgens zur Arbeit fährt und gar nicht weiß, welche brisanten Situationen einen erwarten.“

SABINE MEUTER/DPA

In beiderseitigem Einvernehmen

Frage an den Jobcoach: Mir wurde in der Probezeit gekündigt. Wie bekomme ich trotzdem ein gutes Zeugnis?

SZ-Leserin Nicola M. fragt:

Ich bin 33 Jahre alt und habe bis vor kurzem bei einer führenden Unternehmensberatung gearbeitet. Zwei Wochen vor Ablauf der Probezeit hat man mir telefonisch gekündigt. Der Grund: Mein Charakter passe nicht zur Unternehmenskultur. In meinem bisherigen Berufsleben bekam ich immer hervorragende Zeugnisse. Nun frage ich mich: Wie stelle ich sicher, dass man mir für die vergangenen fünfzehn Monate ebenfalls ein gutes Zeugnis ausstellt? Was kann ich tun, wenn dies nicht geschieht? Und wie soll ich meine Situation in der nächsten Bewerbung darstellen?

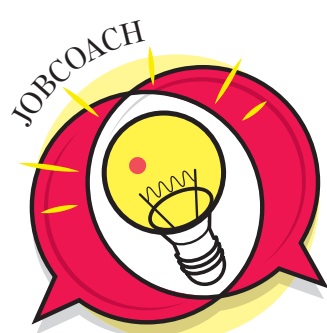
Vincent Zeylman antwortet:

Liebe Frau M., es ist nachvollziehbar, dass Sie eine solche Begründung zunächst als Kritik an Ihrer Person verstehen. Das kann zur Verunsicherung führen. Aber überlegen Sie einmal, ob es nicht ein Zeichen von Souveränität und Realitätssinn wäre, wenn Sie dem Arbeitgeber einfach recht geben würden! Die Aussage, dass Sie nicht zur Unternehmenskultur passen, ist nämlich wertneutral.

Es kann zum Beispiel bedeuten – und ich überzeichne bewusst –, dass Überstunden für Ihren Arbeitgeber eine Selbstverständlichkeit sind. Dass er es normal findet, wenn Berater fünf Tage in der Woche beim Kunden verbringen. Dass er möglichst viele Stunden abrechnet, egal ob

dies im Sinne des Klienten ist oder nicht. Wenn diese Arbeitsweise nicht zu Ihrem Charakter passt, könnten Sie das emotionslos zur Kenntnis nehmen.

Ich empfehle Ihnen, erst einmal abzuwarten, wie das Arbeitszeugnis ausfällt.



Haben Sie auch eine Frage zu Berufswahl, Bewerbung, Etikette, oder Arbeitsrecht? Dann schreiben Sie ein paar Zeilen an coaching@sueddeutsche.de.

Unsere Experten beantworten ausgewählte Fragen. Ihr Brief wird anonymisiert.

Sollten Sie Schwierigkeiten haben, es zu interpretieren, suchen Sie externe Hilfe, etwa bei einem Anwalt für Arbeitsrecht. In der Regel legt ein Arbeitgeber dem Mitarbeiter nach der Trennung allerdings keine Steine in den Weg. Gerade in Fällen, in denen die Chemie nicht gestimmt hat, ist er meistens fair genug, es dem Mitarbeiter nicht noch unnötig schwer zu machen.

Wenn das Zeugnis dennoch zu schlecht ausfällt, können Sie rechtlich gegen die Bewertung vorgehen. Für Arbeitgeber ist es ungemünst schwierig, in einem derart kurzen Zeitraum ein fachliches Versagen nachzuweisen. Daher kommen die Beteiligten in solchen Fällen meist leicht zu einer Einigung. Falls es schließlich darum gehen sollte, ob nun die Formulierung „zur vollsten“ oder „zur vollen Zufriedenheit“ verwendet wird, sollten Sie die Bedeutung von solchen Floskeln nicht überbewerten. Ein Zeugnis bescheinigt ganzheitlich die Leistung des Mitarbeiters – und das ist nach sechs Monaten ohnehin kaum möglich. Entsprechend wird der künftige Arbeitgeber das Zeugnis auch interpretieren. Spannender ist die Frage, warum das Arbeitsverhältnis nach so kurzer Zeit beendet wurde.

Die Beantwortung dieser Frage bringt uns zum Anfang zurück. Zunächst sollten Sie Frieden mit der Situation machen. Lösen Sie sich – nach Möglichkeit – von der Empfindung, „dass Ihnen Unrecht ange-

tan wurde“. Lassen Sie die Aussage des Arbeitgebers stehen und erkennen Sie an, dass er und Sie nicht zusammenpassten. Künftige Unternehmen haben damit sicher keine Schwierigkeiten. Gerade bei Ihrer nächsten Suche gilt das Gesamtbild. Wenn Ihr beruflicher Werdegang bisher von Erfolgen gekrönt war, die auch in Zeugnissen dokumentiert wurden, versteht jeder, dass mal eine unglückliche Konstellation zustande kommen konnte.

Selbstverständlich ist es wichtig, dass dieses Ereignis nicht zwei Mal hintereinander auftritt. Nur selten ist in solchen Fällen das fachliche Scheitern der Trennungsgrund. Wesentlich häufiger sind Differenzen mit einer anderen Führungskraft oder – wie in Ihrem Fall – bei der Unternehmenskultur der Auslöser. Schenken Sie deshalb diesen beiden Aspekten – neben den fachlichen Anforderungen in einer nächsten Position – besondere Aufmerksamkeit!



Vincent Zeylman war lange Bereichsleiter und Geschäftsführer in internationalen Konzernen und kennt deren Rekrutierungspolitik aus der Praxis. Heute lebt er als Autor, Karrierecoach und Outplacementberater in Emmerich. FOTO: PRIVAT

TERMINKALENDER

Seminar über Mobbing. Mobbing am Arbeitsplatz ist ein weit verbreitetes Phänomen. Es macht krank und erzeugt eine Atmosphäre der Angst und der Unsicherheit – im Team, in der Abteilung oder sogar im ganzen Unternehmen. Die Konsequenzen reichen von der inneren Kündigung bis zu Produktivitätseinbußen. Im Seminar „Mobbing am Arbeitsplatz“ lernen die Teilnehmer die Ursachen und Warnsymptome von Mobbing, seine verschiedenen Ausprägungen sowie wirksame Präventions- und Abwehrmaßnahmen kennen. Es findet am 28. und 29. Dezember in zehn verschiedenen deutschen Städten statt. Tel. 0800/306 03 03, www.manager-institut.de

Workshop über Accounting. Experten und Führungskräfte aus dem Bereich Rechnungswesen, Steuern und Finanzen müssen in ihrem Berufsalltag häufig auch englische Fachbegriffe verstehen und sicher benutzen können. Wer mit internationalen Geschäftspartnern kommuniziert, sollte Jahresberichte, Daten und Fakten korrekt präsentieren können. „English for Accounting: Essentials for your daily business“ ist der Titel eines Workshops der Haufe-Akademie am 25. und 26. Januar 2018 in Berlin. Die Teilnehmer sollten Englischkenntnisse der Stufe A2 mitbringen. Tel. 0761/898 44 22, www.haufe-akademie.de

61 Prozent

der Studierenden an deutschen Hochschulen streben einen Master-Abschluss an. Nur zwölf Prozent wollen sich schon mit dem Bachelor-Abschluss einen Job suchen. Das zeigt eine Untersuchung der Universität Maastricht in den Niederlanden im Auftrag des Personalvermittlers Studitemps. Eine Promotion ist immerhin für 15 Prozent der Studierenden das Ziel – und damit für mehr als doppelt so viele wie ein Staatsexamen mit sieben Prozent. Diplom und Magister spielen mit zwei und einem Prozent kaum noch eine Rolle.

Kurs über Knigge. Wer hält wem die Tür auf? Wer reicht wem die Hand? Wie geht man mit dem Handy um? Spätestens mit dem Start ins Berufsleben sind gute Umgangsformen im Kontakt zu Kunden, Vorgesetzten und Kollegen eine Pflicht. In dem Seminar „Knigge für Auszubildende zum Ausbildungsstart“ lernen die Teilnehmer die wichtigsten Etikette-Regeln kennen. Die nächsten Termine: 12. Januar in Berlin, 13. Februar in Hannover, 27. Februar in Leipzig, 21. März in Hamburg, 27. April in München. Tel. 0714/19 11 32 01, www.modul-training.de

RECHT SO

Nachschlag für Reinigungskraft. Ein 49-jähriger „Zimmerjunge“ hatte acht Monate lang für vier bis fünf Euro Stundenlohn Zimmer in einem Düsseldorfer Fünf-Sterne-Hotel gereinigt. Nun hat er vor dem Landesarbeitsgericht einen kräftigen Lohnnachschlag herausgeholt. In einem Vergleich mit seinem ehemaligen Arbeitgeber einigte er sich auf 7500 Euro nachträgliche Lohnzahlung sowie 6000 Euro Abfindung. Der Arbeitgeber habe ihm nicht den tatsächlichen Aufwand vergütet, sondern ihn die Stundenzettel vorab blanko unterschreiben lassen, hatte der Kläger berichtet. Unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit seien ihm 30 Minuten pro Zimmer und 45 Minuten pro Suite vergütet worden. Der tatsächliche Aufwand sei aber etwa doppelt so hoch gewesen. Offiziell sei ihm der Tariflohn von zunächst 9,55 Euro und später 9,80 pro Stunde gezahlt worden – aber nur für etwa die Hälfte der Stunden. Außerdem hatte der Mann gegen seine Kündigung geklagt und dabei die Abfindung ausgehandelt. (Az.: 7 Sa 278/17)

Keine Kündigung für Hetzer. Der Austausch fremdenfeindlicher Bilder über eine private WhatsApp-Gruppe rechtfertigt keine fristlose Kündigung. Das Arbeitsgericht Mainz gab einer Kündigungsschutzklage von vier Mitarbeitern des Wormser Ordnungsamtes statt. Die städtischen Angestellten, drei Männer und eine Frau, hätten ihre privaten Smartphones benutzt. Sie hätten darauf vertrauen dürfen, dass ihre Kommunikation nicht nach außen getragen würde, begründete das Gericht seine Entscheidung. Aus arbeitsrechtlicher Sicht dürfe es einem Arbeitnehmer nicht angelastet werden, wenn die Inhalte eines vertraulichen Gesprächs von einem Gesprächspartner an den Arbeitgeber gemeldet würden. Daher muss die Stadt Worms die vier Angestellten nun weiterbeschäftigen. Die Staatsanwaltschaft Mainz bestätigte unterdessen, dass gegen die Ordnungsamt-Mitarbeiter auch eine Strafanzeige erstattet worden sei. Die Prüfung des Sachverhalts sei noch nicht abgeschlossen. (Az.: 4 Ca 1240/17, 4 Ca 1241/17, 4 Ca 1242/17, 4 Ca 1243/17) DPA/EPD