

Ein Ende in Sicht

Worauf man bei einem befristeten Arbeitsvertrag achten muss

Für manche ist es die Chance auf einen Neueinstieg, für andere eine Übergangslösung: ein befristeter Arbeitsvertrag. 8,4 Prozent der Erwerbstätigen ab 25 Jahre waren 2015 in Deutschland nur auf Zeit angestellt, 1991 waren es nur 5,9 Prozent. Das geht aus Zahlen des Statistischen Bundesamts hervor.

Doch während der Arbeitgeber davon profitiert, wenn er kurzfristig etwa einen Engpass überbrücken kann, haben Arbeitnehmer meist keine Vorteile durch die Befristung. „Wer die Wahl hat, sollte einen unbefristeten Vertrag nehmen“, sagt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Sozialrecht. Ausschließen können sich Bewerber das aber meistens nicht. Rechte haben sie trotzdem.

Deren Grundlage ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Es sagt: Liegt ein sachlicher Grund vor, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis befristen. Der Grund kann eine Elternzeit- oder Krankheitsvertretung sein, aber auch ein erhöhtes Auftragsaufkommen oder eine Inventur. „In so einem Fall ist eine Verlängerung auch mehrmals hintereinander möglich“, sagt Oberthür. Dabei muss klar sein, wann das Arbeitsverhältnis genau endet. „Dafür muss im Vertrag zwar kein genaues Datum stehen, aber das Ereignis sollte klar bestimmbar sein.“ Also etwa der Tag, an dem der Kollege aus der Elternzeit zurückkommt, der Kranke wieder voll einsatzfähig ist oder das Projekt abgeschlossen ist.

Allerdings ist nicht jede Begründung des Chefs zulässig. Ist eine Abteilung beispielsweise schon seit Monaten unterbesetzt, kann der Arbeitgeber nicht argumentieren, dass er jemanden nur kurzfristig als Unterstützung des Teams braucht. Denn eine angestaute Arbeitslast zählt nicht als kurzfristig erhöhte Auftragslage. Ohne Sachgrund darf der Chef den Vertrag nur auf zwei Jahre befristen – üblich beispielsweise bei einer Neuanstellung. „Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis innerhalb der Höchstdauer maximal dreimal verlängern“, erklärt Oberthür.



Dozentenjob auf Zeit: Besonders viele befristete Verträge gibt es im Bereich Erziehung und Unterricht. FOTO: STEPHAN RUMPF

Wichtig zu wissen: Wenn Frauen während der Vertragslaufzeit in den Mutterschutz gehen, beeinflusst das die Befristung nicht. „Das Arbeitsverhältnis läuft also am vereinbarten Datum aus, beziehungsweise wenn der Angestellte seinen Zweck erfüllt hat“, sagt Oberthür. Das gilt auch, wenn Arbeitnehmer Elternzeit nehmen: Der Vertrag verlängert sich durch diese Pause nicht.

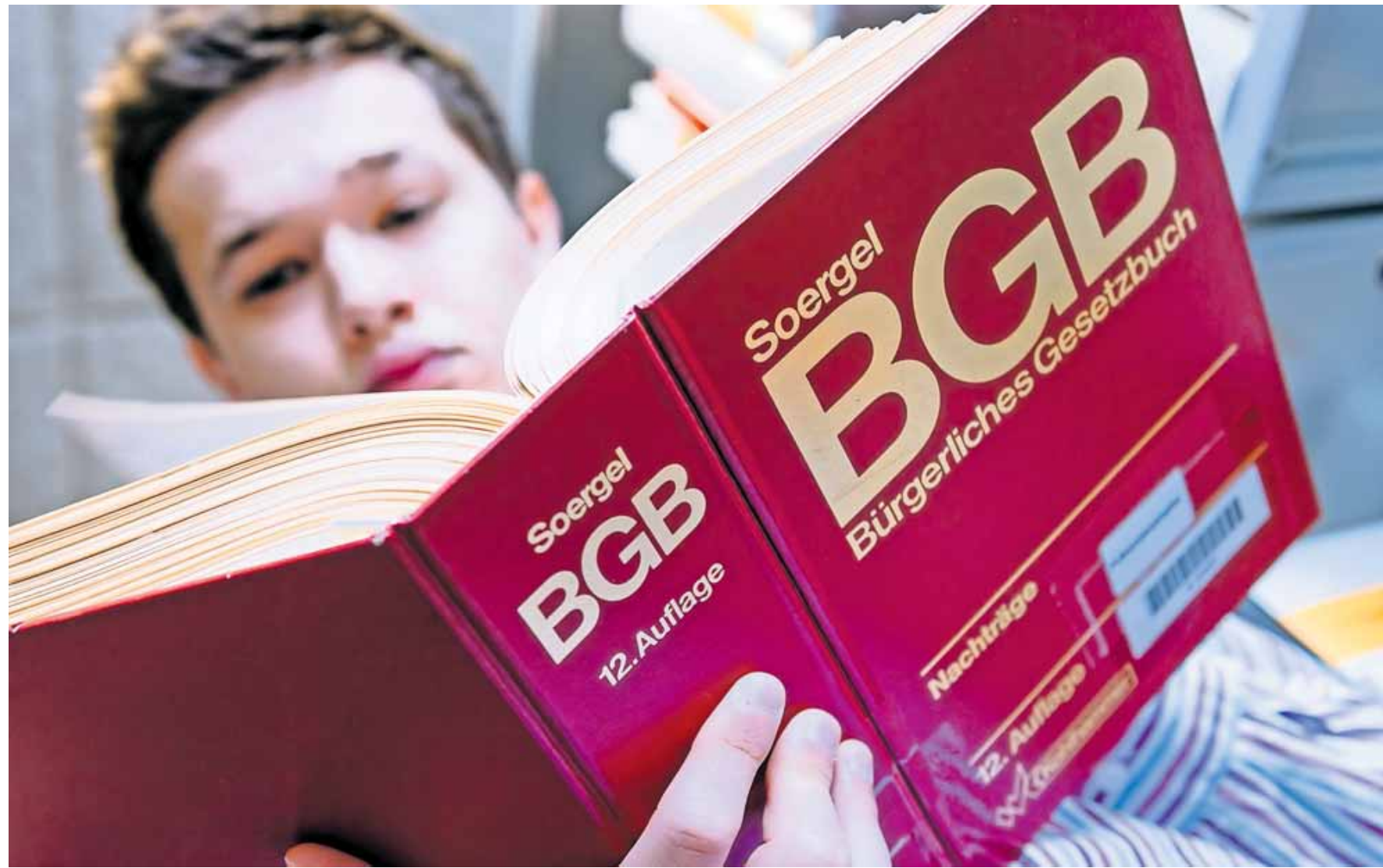
In jedem Fall müssen Befristungen schriftlich vereinbart werden. „Tritt jemand seinen ersten Arbeitstag an, ohne dass er und der Arbeitgeber den Vertrag unterschrieben haben, kann daraus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis werden“, so Oberthür. Gleiches gilt, wenn sich der Sachgrund für eine befristete Anstellung später als unwirksam erweisen sollte.

Wenn Mitarbeiter in einem Unternehmen bleiben wollen, sollten sie das ihren Vorgesetzten frühzeitig signalisieren – etwa fünf bis sechs Monate vor Vertragsende. „Warten Sie nicht, bis ihr Vorgesetzter auf Sie zukommt. Ergreifen Sie die Initiative, um Klarheit zu schaffen“, rät Bernd Slaghus, Karriere-Coach aus Köln. Dafür sollte man den Chef um einen Termin bitten. „Dann können sich beide Seiten auf das Gespräch vorbereiten“, sagt Slaghus.

Gute Argumente für die Verlängerung: Man ist bereits eingearbeitet, versteht sich mit den Kollegen oder hat weitere Ideen für das laufende Projekt. Arbeitnehmer sollten selbstbewusst ihre Leistung und ihr Interesse an der Stelle hervorheben. Legt sich der Chef trotzdem noch nicht fest, weil er etwa noch Rücksprache mit der Personalabteilung halten muss, rät Slaghus zu Hartnäckigkeit: „Fragen Sie nach, bis wann Sie eine Rückmeldung erhalten.“

Oberthür warnt: „Angestellte sollten sich nicht darauf verlassen, dass ihr Arbeitsverhältnis verlängert wird.“ Spätestens drei Monate vor Vertragsende müssen sie sich bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend melden. „Wer sich nicht daran hält, riskiert eine Sperrfrist, in der man keine Arbeitslosengeld erhält“, sagt Paul Ebsen von der Bundesagentur für Arbeit. Besser also, sich vorsorglich um Alternativen zu kümmern – auch wenn der aktuelle Arbeitgeber einem etwas in Aussicht stellt. „Und wenn Sie nicht bleiben können, schauen Sie neugierig nach vorne und gehen Sie den Jobwechsel zielgerichtet an“, empfiehlt Slaghus.

ISABELLE MODLER/DPA



Ein Job, viele Möglichkeiten: Die Ausbildung zum Juristen ist streng geregelt, danach haben Absolventen aber alle Freiheiten.

FOTO: MARKUS SCHOLZ/DPA

Es muss nicht Anwalt sein

Für Volljuristen gibt es genügend Alternativen zur Kanzlei. Sie finden auch in der freien Wirtschaft oder beim Staat eine Anstellung. Mit sehr guten Noten können sie sich den Job fast immer aussuchen

Die juristische Fakultät der Uni Regensburg, Mitte der Neunzigerjahre. Sechs Erstsemester sitzen gemeinsam in ihrer ersten Vorlesung. 20 Jahre später haben alle ganz unterschiedliche Karrieren gemacht. Einer ist heute Finanzbeamter, einer ist Rechtsanwalt, einer Richter, einer arbeitet in einem Ministerium, einer in einem Landratsamt und der Sechste in einem großen Unternehmen.

Nur eine Geschichte von vielen, aber doch typisch für Juristen. Denn so streng ihr Studium geregelt sein mag, so vielfältig sind die Wege, welche die Absolventen später beschreiten. Zwar wird der überwiegende Anteil der Volljuristen, wie Rechtswissenschaftler mit zwei Staatsexamina heißen, tatsächlich Anwalt. Doch „dem Absolventen steht eine Vielzahl von Möglichkeiten offen“, sagt Andreas Nadler, Generalsekretär des Vereins Deutscher Juristentag in Bonn.

Richter und Staatsanwälte können sie werden oder in die Rechtspflege von Behörden aller Art gehen. Jobs gibt es auch in der Rechtsabteilung von Unternehmen, bei Verbänden, Wirtschaftsprüfern oder Steuerberatungskanzleien sowie in Lehre und Forschung. Und das sind nur die klassischen Berufe. Denn es gibt auch immer mehr Absolventen, die sich weitere Qualifikationen aneignen und sich als sogenannte Bindestrich-Juristen etwa auf Wirtschaftsrecht spezialisieren oder sich technisch ausbilden lassen.

„Die Digitalisierung kommt auch in der Rechtsbranche an“, sagt Micha-Manuel Bues. Der promovierte Jurist ist Geschäftsführer des Unternehmens Levertor in Berlin. Das Start-up entwickelt Software, mit der sich zum Beispiel Verträge auslesen und so Rechtsfragen digital bearbeiten las-

sen. Legal Tech nennt sich diese relativ neue Branche.

„Für diese Arbeit brauchen wir Leute, die juristischen und technischen Sachverstand mitbringen“, sagt Bues. Dieses Querschnittswissen müssen sich Juristen allerdings meist selbst zusammensuchen. Denn nur an wenigen Hochschulen gibt es Lehrveranstaltungen für Juristen in Bereichen wie Data Science oder Informatik.



Generell gilt:
Je besser die
Noten, desto höher
das Gehalt.“

**CHRISTOPH WITTEKINDT, CHEF
VON LEGAL PEOPLE GERMANY**

Auch das Projektmanagement wird künftig ein wichtiger Arbeitsbereich für junge Absolventen sein, glaubt Bues: „Immer mehr Fälle werden in Projekte aufgeteilt und bearbeitet, um Prozesse zu beschleunigen und zu vereinfachen.“ Nicht nur in großen Kanzleien und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften werde Effizienz immer wichtiger. „Auch in der Verwaltung wird man das brauchen, um Geld einzusparen.“ Für diesen Bereich reiche in vielen Fällen das Diplom der Wirtschaftsjuristen oder das erste Staatsexamen.

Welcher Bereich der Rechtswissenschaften und welche Art von Arbeitgeber für sie ideal sind, sollten sich angehende Juristen schon während des Studiums klarmachen – mit Praktika. „Das Studi-

um bietet mit zwei Pflichtpraktika in der Rechtspflege und Verwaltung bereits die Chance, Einblicke in unterschiedliche Berufswege zu erhalten“, sagt Nadler. Auch das Referendariat vor dem zweiten Staatsexamen kann sinnvolle Orientierung sein.

Manchmal kommt es dann nach dem Studium aber doch anders, als man denkt – was häufig mit den Examensnoten zu tun hat. Wer zwei Mal mit „vollbefriedigend“ aus Klausuren und mündlicher Prüfung geht, kann sich den Job fast aussuchen. Wer dagegen nur einmal oder gar nicht die magischen neun Punkte schafft, hat es nicht ganz so leicht. Eventuell lohnt sich dann eine weitere Qualifikation: Zum Beispiel mit einer Promotion oder einem der angelsächsischen Titel „Master of Laws“ (LL.M.), „Master of Comparative Jurisprudence“ (M.C.J.) oder „Master of Business Law“ (M.B.L.).

Doch es gibt auch für die Vielzahl der Absolventen, die nicht zu den Top-Juristen ihres Jahrgangs gehören, eine breite Auswahl von Arbeitgebern. „Verbände, Kammern, die Verwaltung des Deutschen Bundestags, das Auswärtige Amt, die BaFin, die GlZ oder das Bundeskartellamt, eu-

ropäische oder internationale Organisationen haben immer Bedarf an jungen Juristen und können ein hervorragendes Karriereprungbrett sein“, sagt Christoph Wittekindt, Leiter der Personalvermittlung Legal People Germany. Und auch der Staat bietet zahlreiche Arbeitsbereiche, an die man nicht gleich denkt. Andreas Nadler nennt etwa die Option, als Verwaltungsjurist bei Ministerien und Behörden zu arbeiten – darunter etwa das Bundeskriminalamt und der Bundesnachrichtendienst, die Bezirksregierungen, die Polizei oder die Kommunalverwaltung.

Wer auf das große Geld aus ist, muss im Studium aber hervorragende Leistungen bringen. „Generell gilt: Je besser die Noten, desto höher das Gehalt“, sagt Wittekindt. In großen Kanzleien verdienen Einstiege zwischen 75 000 und 140 000 Euro, dafür brauchen sie allerdings zwei sehr gute Examina und am besten einen Doktor oder einen entsprechenden internationalen Titel sowie Fremdsprachenkenntnisse. Zum Vergleich: In einer kleineren Kanzlei steigt ein Jungjurist mit einem Jahresbruttogehalt von 40 000 bis 60 000 Euro ein. VERENA WOLFF/DPA

Was Juristen verdienen

So vielfältig die Arbeitsgebiete sind, in denen Juristen arbeiten, so unterschiedlich sind die Gehälter. Weniger als 35 000 Euro im Jahr zahlt allerdings kein Arbeitgeber, der einen Jura-Absolventen beschäftigt. Das hat eine Sonderauswertung der Studie „Jobtrends Deutschland 2015“ des Kölner Staufenbiel-Instituts ergeben. Etwa 16 Prozent der befragten Kanzleien und Unternehmen gaben an, 40 000 bis knapp

45 000 Euro zu zahlen. In Kanzleien verdienen Juristen mehr als in Unternehmen. Betrachtet man nur sie als Arbeitgeber, fangen die meisten mit einem Jahresgehalt zwischen 70 000 und 75 000 Euro an. Hochqualifizierte Juristen, die den Sprung in eine Großkanzlei wie Baker & McKenzie oder Milbank, Tweed Hadley & McCloy schaffen, können laut Studie sogar mit 100 000 Euro und mehr rechnen. sz

Fotos und andere Formalitäten

Frage an den Jobcoach: Warum werde ich nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen?

SZ-Leser Theo W. fragt:

Ich habe gerade meinen Bachelor in BWL gemacht und möchte in den Semesterferien endlich die Unternehmensrealität kennenlernen. Ich habe insgesamt acht Bewerbungen digital an interessante Unternehmen geschickt, unter anderem an BMW, Siemens und Allianz. Leider habe ich bisher nur Absagen beziehungsweise überhaupt keine Antwort bekommen. Was mache ich falsch? Muss ich bei Online-Bewerbungen auch ein Anschreiben mitschicken? Oder reicht eine PDF-Datei mit Lebenslauf? Ich habe gehört, ein Foto sei nicht mehr nötig, deshalb habe ich auch darauf verzichtet. Daher meine Frage: Wie wichtig sind solche Formalitäten?

Vincent Zeylmans antwortet:

Lieber Herr W., aus Ihrer Frage geht nicht ganz klar hervor, ob Sie sich für ein festes Angestelltenverhältnis bewerben, für einen Praktikumsplatz oder nur für einen Ferienjob. Da Sie von den Semesterferien sprechen, gehe ich von einer befristeten Tätigkeit aus, wobei die Prinzipien einer Bewerbung im Grunde identisch sind.

Fast täglich erreichen uns Erfolgsmeldungen vom Arbeitsmarkt. Mit 44 Millionen Erwerbstätigen hat Deutschland einen Beschäftigungsrekord erreicht. Seit der Wiedervereinigung gab es noch nie so wenige Arbeitslose wie heute. Die Wirtschaft will weiterhin Hunderttausende Stellen schaffen. 50 Milliarden Euro werden

schöpfung können Firmen nicht realisieren, weil qualifizierte Mitarbeiter fehlen.

Da liegt der Gedanke nahe, dass jeder Jobsuchende mit offenen Armen empfangen wird. In der Praxis ist das Bewerbungungsverfahren aber häufig kein Spaziergang. Warum? Neben allen Stärken, die Sie vor-



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.

weisen, sollten Sie auch einen Perspektivenwechsel vornehmen. Welchen Herausforderungen sehen Sie sich gegenüber? Sie haben einen Bachelor in BWL. Das ist gut. Manche Unternehmen können den Abschluss aber nicht ganz einordnen und sehen darin, boshaft formuliert, nur ein besseres Abitur. Zweitens bringen Sie offensichtlich noch keine Berufserfahrung mit. Das teilen Sie mit vielen anderen Berufsanfängern.

Wenn Sie einen Ferienjob suchen, wagt ein Unternehmen natürlich das Kosten-Nutzen-Verhältnis ab. Wie lange sind Sie verfügbar? Ab wann können Sie produktiv eingesetzt werden? Lohnt sich der Aufwand für den Arbeitgeber? Viele Firmen sehen in solchen Maßnahmen eher einen Mitarbeiterbindungsprozess als einen Einsatz, von dem sie profitieren.

Sie haben Unternehmen wie BMW, Siemens oder Allianz angeschrieben. Diese gehören zu den beliebtesten Arbeitgebern Deutschlands. Sie erhalten jährlich einige Hunderttausend Bewerbungen und können normalerweise aus den Vollen schöpfen. Sie stehen also in einem scharfen Wettbewerb. Wenn in der Fach- oder Personalabteilung nun mehrere Bewerbungen vorliegen, einige mit Bild und Anschreiben, erhalten eher solche Kandidaten eine Einladung, die besser eingeschätzt werden können. Daher ermutige ich ausdrücklich zu einem Bild als Sympathiefaktor für den ersten Eindruck. Auch

das Anschreiben ist wichtig. Es gilt als eine Art Arbeitsprobe, in dem Sie Ihre Individualität zum Ausdruck bringen können.

Ihre Erfolgchancen werden größer, wenn Sie nicht nur Arbeitgeber anschreiben, die im Top-Ranking aufgeführt werden. Häufig sind die sogenannten Hidden Champions, große Weltmarktführer mit unbekannteren Namen, gute Anlaufstellen. Oft stellen sie Produkte her, die für den Endverbraucher nicht sichtbar sind, wie Bremsen, Lackieranlagen oder Steuerungselemente. Die Hidden Champions befinden sich meistens abseits der Metropolen. Solche Firmen erhalten weniger Bewerbungen. In einem Anschreiben könnten Sie kundtun, was Sie an diesen erfolgreichen Unternehmen begeistert.

Zu guter Letzt: Acht Bewerbungen sind eine überschaubare Anzahl. Es ist realistisch, dass Sie ein etwas größeres Volumen benötigen, damit Sie eine für Sie passende Stelle finden.



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

TERMINKALENDER

Vortrag über Zeitdruck. „Zeitmanagement in agilen und komplexen Zeiten“ ist der Titel eines Vortrags, der am 24. Oktober im Verlagsgebäude der Süddeutschen Zeitung in München stattfindet. Die Referentin Cordula Nussbaum erklärt, warum der heutige Arbeitsalltag zu komplex und agil ist, um ihn mit Listen und Plänen zu managen. Sie verspricht „sofort anwendbare Tipps, um die begrenzte Ressource Zeit besser zu organisieren“ – sowohl für „systematisch-analytische Macher als auch für Querdenker“. Tel. 089/2183 73 03, www.sz-wissensforum.de

Training für Gestresste. An Fach- und Führungskräfte, die trotz hoher Belastung konzentriert, leistungsfähig und gesund bleiben wollen, richtet sich ein Seminar der Haufe-Akademie am 6./7. November in Mörfelden-Walldorf. Im „Konzentrationsstraining zur Stärkung von Leistungsfähigkeit und Resilienz“ lernen die Teilnehmer, wie sie in stressigen Situationen den Überblick behalten. Tel. 0761/898 44 22, www.haufe-akademie.de

Seminar über IT-Risiken. Um die ganzheitliche Betrachtung der Risikosituation des eigenen Unternehmens geht es bei der Ausbildung zum qualifizierten IT-Riskmanager, die vom 18. bis 20. Oktober in Stuttgart stattfindet. Dazu gehört auch die lückenlose Identifizierung, Analyse und Bewertung der Lage und die Auseinandersetzung mit sogenannten „glühhaften, schlimmsten Fällen“. Tel. 0711/1316310, www.vdi-fortbildung.de

32 Prozent

aller Neueinstellungen kommen durch persönliche Kontakte zustande. Bei kleinen Betrieben ist es sogar fast jede zweite. Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg bringen in jedem fünften Fall Internet-Jobbörsen Arbeitgeber und Bewerber zusammen. Jeweils etwa ein Zehntel der Besetzungen kommt über Angebote auf der eigenen Homepage, über Anzeigen in Zeitungen und Zeitschriften oder über Initiativbewerbungen zustande.

Messe für Absolventen. Am 23./24. November findet wieder der Absolventenkongress in Köln statt. 250 ausgewählte Unternehmen treffen auf Studenten, Hochschulabsolventen und Berufseinsteiger, um mit ihnen über den Start ins Berufsleben zu sprechen und ihre Angebote zu präsentieren. Tel. 0221/912 66 30, www.absolventenkongress.de sz

RECHT SO

Kontrolle ohne Nutzen. Ein Arbeitgeber darf Kontrollen anordnen, um festzustellen, ob der Arbeitnehmer seinen Pflichten nachkommt. Einen Detektiv darf er allerdings nur einschalten, wenn der Verdacht einer Straftat vorliegt. Im verhandelten Fall arbeitete ein Mann seit 37 Jahren im Stanzformenbau. 2013 gründeten seine drei Söhne eine Firma, die ebenfalls im Stanzformenbau tätig ist. Ein Kunde der Firma des Vaters erhielt eine Mail, in der die Söhne ihre Leistungen darstellten und ausdrücklich darauf verwiesen, dass ihr Vater bei der später beklagten Firma seit 37 Jahren tätig ist. Diese Mail nahm der Arbeitgeber des Vaters zum Anlass, ihn darauf hinzuweisen, dass er nicht in Wettbewerb zu seinem Arbeitgeber treten dürfe. Gleichzeitig beauftragte er ein Detektivbüro. Dieses stellte fest, dass der Mitarbeiter an einem der vielen Tage, an denen er krankgemeldet war, in der Firma der Söhne war. Dabei habe er an Stanzformen gearbeitet und den Detektiv sogar durch den Betrieb geführt. Die Firma kündigte ihm fristlos. Dagegen wehrte er sich. Mit Erfolg. Das Gericht stellte fest, dass Mitarbeiter nur dann überwacht werden dürfen, wenn ein Verdacht einer Straftat vorliegt. Ein reiner Wettbewerbsverstoß reiche nicht. Da die Informationen des Detektivs somit rechtswidrig erlangt wurden, konnten sie im Prozess nicht verwertet werden. (Az.: 4 Sa 61/15)

Kontrolle alle drei Minuten. Ein Taxiunternehmen hat von einem Mitarbeiter verlangt, sich beim Warten auf Fahrgäste alle drei Minuten per Signaltaste zu melden. Das ist nicht rechtens, wie das Berliner Arbeitsgericht entschied. In dem Taxi ertönte beim Warten alle drei Minuten ein Signal. Drückte der Fahrer dann nicht innerhalb von zehn Sekunden eine entsprechende Taste, wurde seine Standzeit vom Taxameter laut Gericht nicht als Arbeitszeit, sondern als unbezahlte Pausenzeit erfasst. Der klagende Taxifahrer fand das unzumutbar. Das Gericht gab dem Taxifahrer nun überwiegend recht. Standzeiten und sonstige Zeiten, in denen ein Fahrer bereit ist, einen Auftrag auszuführen, seien Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst und deshalb mindestens lohnpflichtig. Der Signalknopf verstoße auch gegen das Bundesdatenverarbeitungsgesetz. (Az.: 41 Ca 12115/16) DPA