

Jobs für Eltern – Gewinn für Unternehmen



Ein Musterbeispiel für erfolgreiche gelebte Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Firma Franke Elektrotechnik aus Grömitz: Die Geschäftsführerin Carola Franke (rechts) mit ihrem Sohn Lias

Unter dem Titel „Jobs für Eltern – Ein Gewinn für Unternehmen“ werben die Kreishandwerkerschaft Ostholstein/Plön, der Unternehmensverband Ostholstein-Plön, der DEHOGA Kreisverband Ostholstein, der Kreis Ostholstein und das Jobcenter Ostholstein in einer gemeinsamen Kampagne für die Beschäftigung von Eltern in Ostholstein und kreative Arbeitszeitmodelle für Erziehende. Zusammen mit regionalen Betrieben soll aber auch verdeutlicht werden, dass es in Ostholstein bereits jetzt zahlreiche gute Beispiele der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt, die als Vorbild für andere Unternehmen dienen können.

„Mit unserer Kampagne wollen wir die Unternehmen in Ostholstein motivieren, Eltern mehr als bisher als Potential für den Arbeitsmarkt im Blick zu haben“, betonen die Aktionspartner. „Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu organisieren und weiter auszubauen. Unternehmen, die sich hier engagieren, betreiben nicht nur eine offensive Personalpolitik und Mitarbeiterbindung, sondern verbessern damit auch ihre Chancen bei der Personalgewinnung“.

Der Geschäftsführer des Jobcenters Ostholstein Karsten Marzian hebt das besondere Engagement von gezielt auf familiengerechte Arbeitsbedingungen ausgerichteten Unternehmen hervor, das als Vorbild für andere Betriebe der Region dienen kann. Die Beauftragte des Jobcenters für Chancengleichheit Kathrin Kunkel ruft die Betriebe der Region auf, zum Beispiel in Stellenangeboten vermehrt auf ihre Familienfreundlichkeit hinzuweisen.

Der Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Harald Plath weist darauf hin, dass es sich bei Dreiviertel der Handwerks- und Gewerbebetriebe in Ostholstein um Familienbetriebe handelt, die schon ein natürliches Interesse daran haben, dass auch ihre Angestellten Familie und Beruf unter einen Hut bringen können. Er empfiehlt den Unternehmerinnen und Unternehmern der Region, zur Mitarbeiterbindung auch an andere Möglichkeiten als nur Gehaltserhöhungen zu denken, von denen ein großer Teil durch Steuerabgaben gar nicht bei den Mitarbeitern ankommen. Denkbar wären stattdessen zum Beispiel steuerfreie Zuschüsse zu den Kindergartengebühren der im Betrieb beschäftigten Eltern.

Die Partner der Kampagne halten fest, dass nur die Unternehmen, die auch das Beschäftigungspotential der Eltern nutzen, im zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ostholstein künftig einen Vorsprung haben werden.

Angesichts der demographischen Entwicklung kommt es in den nächsten Jahren sehr darauf an, dass die Unternehmen in Ostholstein das vorhandene Arbeitskräftepotential voll ausschöpfen. Bis 2025 sinkt die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 65 Jahren im Kreis Ostholstein um 14.900 oder zwölf Prozent, im Landesschnitt dagegen mit minus sechs Prozent nur halb so stark. Hinzu kommt die zu erwartende Personalnachfrage durch den Bau der festen Fehmarnbelt-Querung nicht nur in der Baubranche, sondern auch im Handel und in der Gastronomie.

Für Fragen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht die Kreishandwerkerschaft allen Innungsmitgliedern in den Kreisen Ostholstein und Plön gerne zur Verfügung.



Quelle: ProMotor



Quelle: Zentralverband Deutsches Baugewerbe



Quelle: Deutscher Fleischerverband

Ob in der Kfz-Werkstatt, auf dem Bau oder im Fleischerfachgeschäft: In nahezu allen Berufen des Handwerks sind aktuell noch eine Reihe attraktiver Ausbildungsplätze frei.

Sie haben uns gerade noch gefehlt

Vor wenigen Tagen hat das Ausbildungsjahr 2015 begonnen. Eigentlich wollten Sie in diesem Jahr einen Lehrling einstellen – es haben sich jedoch bislang keine oder nur unzureichend qualifizierte Interessenten bei Ihnen gemeldet? Mit diesem Problem stehen Sie leider nicht allein. Im gesamten Handwerk sind bundesweit aktuell noch mehrere Tausend Ausbildungsplätze unbesetzt. Wie Sie möglicherweise kurzfristig noch einen passenden Auszubildenden finden können, zeigen Ihnen die nachfolgenden Tipps auf:

Grundsätzlich gilt: Auch nach dem offiziellen Ausbildungsstart am 01.09.2015 können noch Ausbildungsverträge geschlossen und bei der Handwerkskammer zur Eintragung eingereicht werden. Alle bis zum 30.11.2015 beginnenden Berufsausbildungen führen zu keiner Verlängerung der dreijährigen Ausbildungszeit.

Der klassische Weg, um einen Auszubildenden zu finden, läuft über die Agentur für Arbeit, die Arbeitgebern potenzielle Azubis vermitteln. Hier kann sich ein Anruf beim Berufsberater oder beim Arbeitgeberservice lohnen.

Eine weitere Möglichkeit sind die Berufsschulen und die allgemeinbildenden Schulen. Einige Berufsschüler sind vielleicht auf der Suche nach einer neuen Ausbildungsstelle oder möchten noch im ersten Ausbildungsjahr den Betrieb wechseln. Viele Haupt- und Realschulen ermöglichen es Betrieben, ihre Ausbildungsangebote am Schwarzen Brett bekannt zu machen. Lehrstellenanzeigen in der regionalen Tageszeitung oder im Wochenblatt sind kostengünstig oder gar kostenfrei und finden einen großen Leserkreis.

Eine weitere Quelle, um noch Azubis zu finden, beziehungsweise sich von Bewerbern finden zu lassen, sind Online-Stellenbörsen. Zwei der bekanntesten sind die Lehrstellenbörse und das Lehrstellenradar 2.0. Bei beiden Angeboten können Lehrstellen nach Region gesucht werden. Der Lehrstellenradar ist auch als kostenlose App erhältlich und hat fast alle Regionen in Deutschland gelistet. Hier können Arbeitgeber auch Praktikumsstellen ausschreiben. Ansprechpartner hierfür ist die Handwerkskammer.

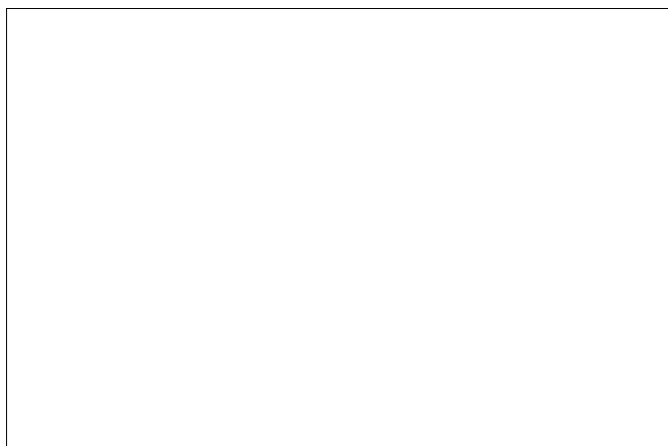
Natürlich können Sie Ihr Ausbildungsangebot auch über soziale Medien verbreiten: Schalten Sie Ihr Stellenangebot auf Ihrer Homepage und verbreiten Sie über Facebook und Twitter, dass Sie noch einen Auszubildenden suchen. Gerade letztere werden heute von jungen Menschen sehr stark genutzt. Eine interessante Lehrstellenofferte kann so ohne großen Aufwand eine Vielzahl potentieller Nachwuchskräfte erreichen.

Terminankündigungen – bitte vormerken

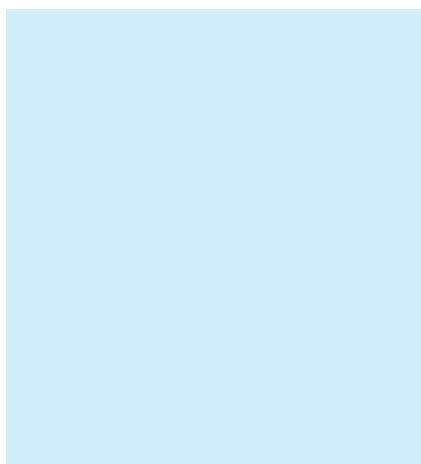
6./7.11.2015	AU-Schulungslehrgang in Oldenburg
14.11.2015	AUK-Schulungslehrgang in Oldenburg
29.11.2015	Landesbesten- und Handwerksehrung 2015 in Eutin
13.11.2015	Erste-Hilfe-Lehrgang (Erstschulung)
16.11.2015	Erste-Hilfe-Training (Auffrischung)
08.12.2015	Erste-Hilfe-Lehrgang (Erstschulung)
12.12.2015	Erste-Hilfe-Training (Auffrischung)

Anmeldung zu allen Lehrgängen/Trainings bei der Kreishandwerkerschaft

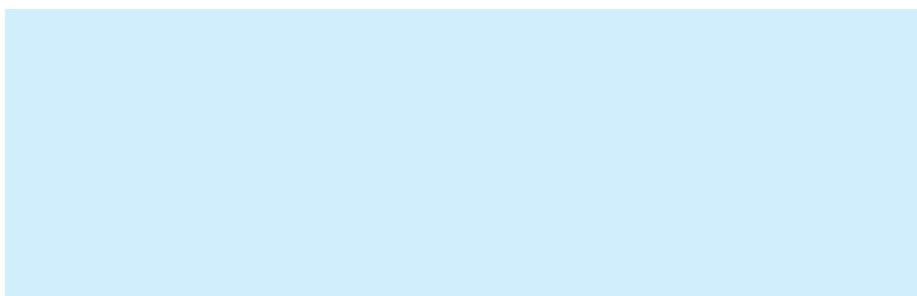
Ansprechpartner:
Kreishandwerkerschaft Ostholstein / Plön
Arne Hansen
Siemensstraße 12a
23701 Eutin
Telefon: 04521 77559-15
Fax: 04521 77559-20
E-Mail: hansen@handwerk-oh.de
Web: www.handwerk-oh.de
Web: www.handwerk-ploen.de



© panthermedia.net / Peter Jobst



Ansprechpartnerin:
Ellen Pahling
Parkallee 21
24782 Büdelsdorf
Telefon: 04331 345-818
Fax: 04331 345-778
E-Mail: ellen.pahling@ikk-nord.de
Webseite: www.ikk-nord.de



Die Signal Iduna informiert

Betriebliche Altersversorgung: Opting-out bietet vereinfachten Zugang

Chancen nutzen



Zu wenig Arbeitnehmer nutzen ihr Recht auf eine betriebliche Altersversorgung (bAV) durch Entgeltumwandlung.

Eine Umfrage des deutschen Fondsverbandes BVI zeigt, dass rund 60 Prozent der Arbeitnehmer keine betriebliche Altersversorgung hatten, obwohl ein Interesse vorhanden war. Die SIGNAL IDUNA weist darauf hin, dass grundsätzlich jeder abhängig Beschäftigte einen Rechtsanspruch darauf hat, dass Teile seiner Entgeltansprüche für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Maximal können so bis zu vier Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) der gesetzlichen Rentenversicherung steuer- und sozialversicherungsfrei in die Alters- und Hinterbliebenenversorgung fließen. Damit können Arbeitnehmer grundsätzlich verlangen, dass monatlich bis zu 242 Euro – jährlich bis zu 2.904 Euro – in eine bAV investiert werden.

Heutzutage müssen Arbeitnehmer zumeist aktiv bei ihrem Arbeitgeber eine bAV nachfragen. Die Deutschen befürworten aber in der Mehrzahl die Idee der automatischen Entgeltumwandlung, das sogenannte Opting-out. Das Prinzip: Jeder neu eingestellte Arbeitnehmer erhält automatisch eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung – es sei denn, er widerspricht dieser ausdrücklich. Die SIGNAL IDUNA bietet Arbeitgebern die Möglichkeit, ein solches Opting-out von Beginn an einzurichten und entweder im Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung zu verankern. Für den Betrieb entsteht dadurch

kein zusätzlicher Verwaltungsaufwand.

Die bAV durch Entgeltumwandlung hat Vorteile für alle Seiten. Für den Betrieb fallen auf die Beiträge zur bAV keine Arbeitgeberanteile bei den Sozialversicherungsbeiträgen an. Dem Arbeitnehmer wiederum kommen diese Beiträge zu 100 Prozent zugute. Erst auf die späteren Versorgungsleistungen muss er Steuern und ggf. Beiträge zur Kranken- und sozialen Pflegeversicherung bezahlen. Daher sollten Arbeitnehmer die Vorteile der bAV so früh wie möglich nutzen, um für ihr Alter zusätzlich vorzusorgen. Dank Steuer- und Sozialversicherungsersparnis ist sie eine lukrative Form der Vorsorge.

Tipp der SIGNAL IDUNA: Arbeitgeber sollten sich in jedem Fall frühzeitig über den für ihren Betrieb optimalen Durchführungsweg informieren wie etwa Direktversicherung oder Pensionskassenversorgung. Das Opting-out ist dabei ein sinnvoller Weg, Arbeitnehmern und Arbeitgebern den Zugang zur bAV zu vereinfachen.

SIGNAL IDUNA Ansprechpartner

Bereich Kreis Ostholstein:

Christian Schulz
Siemensstraße 3
23701 Eutin
Telefon: 04521 79579560
Telefax: 04521 79579563
E-Mail: christian.schulz@signal-iduna.net

Bereich Kreis Plön:

Hauptagentur Detlef Stallmann
Heinrich-Wöhlk-Straße 21
24232 Schönkirchen
Telefon: 04348 919213
Telefax 04348 91 92 14
E-Mail: detlef.stallmann@signal-iduna.net

Generalagentur Björn Staack,

Hopfenstr. 2e
24114 Kiel
Telefon: 0431 3292458
Telefax: 0431 26098145
E-Mail: bjoern.staack@signal-iduna.net.