

Selbständig: Depesche

Nachrichtendienst für inhabergeführte Unternehmungen | ASU/BJU - Regionalkreis Berlin | Ausgabe 04/2008

DIE FAMILIEN
UNTERNEHMER ASU

DIE JUNGEN
UNTERNEHMER BJU

Fach- und Nachwuchskräfte sind große Mangelware

In der Wirtschaft werden die Klagen über einen Fachkräftemangel immer lauter, besonders betroffen: der Mittelstand. Fast 60 Prozent der mittelständischen Unternehmen haben derzeit freie Stellen, für die sie niemanden finden, wie eine aktuelle Umfrage von „Die Familienunternehmer – ASU“ und „Die Jungen Unternehmer – BJU“ zeigt. Und fast ein Drittel der betroffenen Firmen musste wegen der Personalnot schon mindestens einmal einen Auftrag ablehnen. Befragt wurden rund 450 Firmenchefs. Über 40 Prozent monierten, die Bewerber seien für die angebotene Position nicht ausreichend qualifiziert. Und mehr als ein Drittel der Unternehmen haben Jobs zu vergeben, für die es keine Bewerber gibt. Entsprechend hoch fällt auch der Schaden für die Volkswirtschaft aus, der Schätzungen zufolge im zweistelligen Milliardenbereich liegt. Künftig dürfte sich das Problem noch verschärfen. Prognosen des Statistischen Bundesamts zufolge

sinkt die Einwohnerzahl Deutschlands von aktuell rund 82 Millionen auf 77 Millionen im Jahr 2030. Durch den demografischen Wandel reduziert sich die Zahl qualifizierter Nachwuchskräfte am Markt, und der Kampf um Talente verschärft sich. Nur wer langfristig strategisch darauf vorbereitet ist, kann in diesem Kampf bestehen. Doch gerade mittelständische Unternehmen drohen im verschärften Wettbewerb um knapper werdende Arbeitskräfte ins Hintertreffen zu geraten, warnen die Jungen Unternehmer. Die Regierung müsse zügig gegensteuern, bspw. durch eine Modernisierung des Zuwanderungsrechts. Doch auch die Unternehmer seien gefordert, noch mehr in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter zu investieren. *Der nächste Berliner Kaminabend wird sich eingehend mit der Fach- und Nachwuchskräfte-thematik befassen.*

Der Fachkräfte- und Nachwuchsmangel ist längst kein demografisches bedingtes Zukunftsszenario mehr, sondern schlägt bereits zu und verschärft sich weiter. Besonders betroffen sind Mittelständler, die technische Stellen besetzen wollen. Nach wie vor gibt es zu wenig Studierende in den Fächern, die man mit dem Kürzel „MINT“ bezeichnet: Mathematik, Ingenieure-, Naturwissenschaften und Technik. Auch Ausbildungsplätze, gerade in handwerklichen oder technischen Berufen lassen sich für Mittelständler immer schwerer besetzen.

Der nächste Stammtisch findet diesmal im Weinhaus Magnus mit Weinprobe statt, Anmeldung erforderlich unter Fax 030/85 99 46 100 oder Tel. 030/85 99 46 0 Datum: 01.10.2008 Zeit: 19 Uhr Ort: Weinhaus Magnus, Teltower Damm 11 14169 Berlin.

Der nächste Stammtisch findet diesmal im Weinhaus Magnus mit Weinprobe statt, Anmeldung erforderlich unter Fax 030/85 99 46 100 oder Tel. 030/85 99 46 0 Datum: 01.10.2008 Zeit: 19 Uhr Ort: Weinhaus Magnus, Teltower Damm 11 14169 Berlin.

Aktuelles:

Jahreshauptversammlung

Die Jahreshauptversammlung des Regionalkreises Berlin / Brandenburg findet in diesem Jahr in der stilvollen Atmosphäre der Königlichen Gartenakademie am Botanischen Garten statt.

Datum: 19.11.2008

Zeit: 19.00 Uhr

Ort: Königliche Gartenakademie, Altensteinstraße 15a, Berlin-Dahlem

Verbands-Stammtisch

Der nächste Stammtisch findet diesmal im Weinhaus Magnus mit Weinprobe statt, Anmeldung erforderlich unter

Fax 030/85 99 46 100 oder

Tel. 030/85 99 46 0

Datum: 01.10.2008

Zeit: 19 Uhr

Ort: Weinhaus Magnus,

Teltower Damm 11

14169 Berlin.

3 Fragen an Katharina Oberschelp, Geschäftsführerin promotus–Personalmanagement



Wie frappierend ist der Fachkräfte- und Nachwuchsmangel in Berlin de facto?

Oberschelp: Nachwuchs in Form von guten und motivierten Auszubildenden zu finden, ist für Unternehmen auch in Berlin zunehmend

ein großes Problem. Die Situation der hoch qualifizierten Nachwuchskräfte ist aufgrund vieler Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und den für junge Menschen attraktive Standort Berlin wiederum etwas besser als an vielen anderen Standorten

in Deutschland. Dagegen ist der Mangel an Fachkräften mit mehrjähriger Berufserfahrung, die sofort einsetzbar sind, auch hier in einigen Branchen sehr deutlich spürbar.

2. In welchen Branchen sind die Engpässe besonders groß?

Oberschelp: Aus unserer Beratungserkenntnis fehlen Fachkräfte insbesondere im IT- Bereich, aber auch die Metall-, Elektro- und chemische Industrie sowie die Gesundheitswirtschaft machen schon einen Mangel geltend. Gesucht werden insbesondere Ingenieure und Techniker anderer Fachrichtungen.

3. Was können die Unternehmer selber tun?

Oberschelp: Unternehmer haben einige Hebel, an denen zu unterschiedlichen Zeiten angesetzt

werden kann bzw. muss. So müssen bei der Personalauswahl die Anforderungen an einen „Idealkandidaten“ überdacht werden. Welche Erfahrungen, Rahmenbedingungen bzw. Kompetenzen muss der Kandidat wirklich sofort mitbringen und welche kann er gezielt im Unternehmen entwickeln. Das zweite große Thema ist die Mitarbeiterbindung. Die Unternehmer müssen sich ernsthaft fragen, was tun sie wirklich, um ihre Mitarbeiter mittel- und langfristig zu halten und zu motivieren. Der dritte Punkt ist die Unternehmensattraktivität. Die Unternehmer, insbesondere die KMUs, müssen es schaffen, sich gegenüber den Großunternehmen als attraktiver Arbeitgeber zu behaupten und potentiellen Kandidaten die Besonderheit ihres Unternehmens deutlich zu machen.

IMPRESSUM

Herausgeber:
DIE FAMILIENUNTERNEHMER - ASU
Tuteur Haus | Charlottenstr. 24
10117 Berlin
Tel: 030 300 65-0
www.familienunternehmer.eu
kontakt@familienunternehmer.de
www.bju.de, bju@bju.de

Versand:
BFB Branchen-Fernsprechbuch GmbH
www.bfb.de
www.gelbeseiten.de

Chefredaktion/V.i.S.d.P.:
Heike Dettmar
redaktion@selbstaendig-magazin.de

Kontakt & Anzeigenvertrieb:
selbständig:depesche
c/o die-unternehmensdienstleister.de
Marburger Straße 2
10789 Berlin
www.die-unternehmensdienstleister.de
anzeigen@selbstaendig-magazin.de

Produktion:
bildbau ag neue medien
Posthofstraße 8
14467 Potsdam
Tel.: 0331/50 58 400
www.bildbau.de
welcome@bildbau.de

Initiiert und konzipiert von:

 bildbau ag neue medien
www.bildbau.de

die-unternehmensdienstleister.de

 zweimaleins | werbeagentur alexander stendel
www.zweimaleins.de

Noch 100 Tage bis zur Abgeltungsteuer

Deutsche Bank-Umfrage: Nur 20 Prozent der Deutschen fühlen sich gut informiert

Anfang 2009 kommt die neue Abgeltungssteuer. Kapitalerträge werden dann grundsätzlich mit mindestens 25 Prozent und unabhängig vom persönlichen Steuersatz „abgegolten“. Unter Umständen kann eine Neuausrichtung der Vermögensstruktur noch in diesem Jahr sinnvoll sein, um Steuervorteile zu sichern.

Doch nur 20 Prozent der Deutschen fühlen sich laut einer aktuellen Umfrage der Deutschen Bank über die neue Regelung gut informiert. Folgerichtig erwarten rund drei Viertel der Befragten Hilfe, in erster Linie von ihrer Bank. Fast die Hälfte der Deutschen hat bisher von der neuen Steuer noch nichts gehört. Immerhin können 57 Prozent mit dem Begriff etwas anfangen - eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr, in dem erst ein Drittel die Abgeltungssteuer kannte. Im Vergleich zu anderen aktuellen Finanzthemen wie zum Beispiel dem hohen Ölpreis oder der steigenden Inflation spielt die Abgeltungssteuer für die meisten Befragten aber nur eine untergeordnete Rolle. Eine Auseinandersetzung mit dem Thema wird gern auf später verschoben - dabei sind es nur noch rund 100 Tage bis zum Inkrafttreten. Deshalb ist es für Anleger angebracht, sich mit der neuen Steuer zeitnah auseinanderzusetzen.

Für Sparer und bei der Vermögensanlage geht es in erster Linie darum, attraktive Renditen mit möglichst geringem Risiko zu erzielen.



Frank Tanaka und Harald Eisenach sind regionale Ansprechpartner im Rahmen der Kooperation von ASU, BJU und Deutscher Bank.

Dieser Grundsatz gilt nach Einführung der Abgeltungssteuer ebenso wie vorher. Eine frühzeitige Beratung mit der Bank ist empfehlenswert: Unter Umständen kann eine Neuausrichtung der Vermögensstruktur noch in diesem Jahr sinnvoll sein, um Steuervorteile zu sichern. Viele Anleger bevorzugen dabei eine Strategie, bei der sie Teile ihres Vermögens so investieren, dass sie die Anlage theoretisch bis ins hohe Alter

halten können. Ergänzt werden sollte dies um kurzfristigere Anlagen, die auch von aktuellen Marktchancen profitieren können.

In einigen Fällen können Anleger auch von der neuen Regelung profitieren. Wenn der Freibetrag nämlich bereits ausgeschöpft ist, wird es mit der Abgeltungssteuer einfacher und günstiger: Bisher wurden Zinserträge über dem Freibetrag mit bis zu 45 Prozent versteuert, und jeder musste die entsprechenden Angaben in seiner Steuererklärung selbst machen. Ab dem Jahr 2009 werden dann - neben Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer - nur noch 25 Prozent Abgeltungssteuer automatisch von der Bank abgeführt.

Eine gute Grundlage für eine individuelle Beratung schafft die Broschüre „Die Abgeltungssteuer - Informationen für Privatkunden“ der Deutschen Bank.

Die Broschüre sowie nähere Informationen zum Thema sind erhältlich über die eMail-Adresse frank-a.tanaka@db.com

Fröhliche Jubiläumsfeier in der Huttenstraße

Ein dreiviertel Jahrhundert erfolgreich auf dem Markt - das feierte das Unternehmen Hermann Roske & Co. gebühlich.

Am 5. September feierte die Hermann Roske & Co. GmbH ihr 75. Firmenjubiläum mit 100 befreundeten Kunden. Die Laudatio hielt der ehemalige Verkaufsleiter der Firma Friedrich Grohe, Lothar Varga.

Der Sanitär- und Röhrenhandel Roske wurde im September 1933 von Hermann Roske auf einem Hinterhof in der Zillestrasse in Charlottenburg gegründet. Nach dem Krieg begann eine neue Ära. Der damalige Mitarbeiter Gerg Glasenapp wurde 1959 Gesellschafter des Unternehmens. Im Jahr 1977 wurden die Geschäftsräume zu klein. Das Unternehmen blieb im Kiez und zog in ein altes Fabrikgebäude am Charlottenburger Ufer um. Zum

Jahresanfang 1980 verkaufte Hermann Roske seine Geschäftsanteile an den Junior Hartmut Glasenapp. Als sich die Familie Glasenapp zur Ruhe setzte, übernahm Ole Rogge, Mitglied der



Familienunternehmer, das Unternehmen vor sechs Jahren. Er setzte auf die Stadt Berlin. Zu seiner Strategie gehörte der Umzug in die Huttenstrasse und der Ausbau eines Filialnetzes. Die Firma Roske ist inzwischen nicht nur im Tiergarten vertreten, sondern auch in Spandau, Schöneberg, Lichtenberg und seit

Ende letzten Jahres im Stadtteil Köpenick. Zum Expansionskurs gehört auch die Erhöhung des Mitarbeiterstammes auf 24 Vollzeitkräfte und einer Auszubildenden.



Fotos: Kristina Strauß

Ole Rogge stellte bei seiner Jubiläumsfeier auch die neue Werbekampagne der Firma Roske vor. Das Fest klang in familiärer Stimmung erst weit nach Mitternacht aus.

K O L U M N E

Wenn Vergleichen lähmt



Von Wolf-Dietrich Groß *

Ob ich das wohl so gut hinbekomme wie die anderen? Wie wirke ich im Vergleich zum Kollegen? Viele Menschen vergleichen sich permanent mit anderen. Ihre Leistung, ihre Ausdrucksweise, ihr Outfit oder ihre PS. Diese Vergleiche ziehen den Menschen oft nach unten. Einfacher wäre es, wenn unser Selbstvertrauen nicht mit der Mode ginge, sondern über jeden Zweifel erhaben wäre. Dann könnte uns der Blick zum Nachbarn beflügeln. Wir würden gesunden Ehrgeiz, statt Neid und Accessoires-Wettbewerb entwickeln. Viel häufiger passiert es jedoch, dass wir uns durch das Vergleichen mit anderen Menschen hemmen. Wir denken, dass wir es nicht so gut können wie sie, oder auch nicht so attraktiv aussehen. So entwickeln wir Ängste und übermäßigen Leistungsdruck und können uns als individuelle Persönlichkeit nicht weiter entwickeln. Wir lähmen uns selbst. Für den Unternehmer ist es anders. Er muss wissen, wo sein Unternehmen im Wettbewerb steht. Wer nicht ständig die Leistungsfähigkeit und Attraktivität seiner Produkte und Dienstleistungen überprüft, kann schnell den Anschluss an den Markt verlieren. Natürlich muss auch jeder Einzelne von uns produktiv sein. Dabei kommt es aber vor allem darauf an, menschliche und fachliche „Leistungen“ aus innerer Stärke heraus zu erbringen. Aber wo das Haben, also der Besitz, so wichtig ist, erhält die Wirkung einen oft überproportionalen Stellenwert. Wer wirken will, beschäftigt sich gedanklich zu viel damit, was andere über ihn denken und sagen (können). Was dann zu kurz kommt, ist das Sein. Theoretisch ist klar: Wir wollen wir selbst sein, statt uns hinter Fassaden zu verstecken. Denn Glaubwürdigkeit von Führungskräften setzt Authentizität voraus. Menschen lassen sich nur durch Wahrhaftigkeit führen. Wer also mehr sein als scheinen möchte, ist gut beraten, auf sich selbst zu vertrauen, statt sich durch überzogenes Vergleichen klein zu machen.

* In dieser Kolumne schreibt Wolf-Dietrich Groß regelmäßig über Coaching. Groß arbeitet als Kommunikationstrainer und Coach in Berlin, E-Mail: wgd@cmi-berlin.de

Modernisierte Unfallversicherung steht in den Startlöchern

Das neue Gesetz zur modernisierten gesetzlichen Unfallversicherung wird Anfang des nächsten Jahres in Kraft treten. Die Unternehmer haben mit einem erhöhten Meldeaufwand zu rechnen.

Die Bundesregierung hat in diesem Jahr nach vielem Hin und Her ihren Gesetzentwurf zur Neuausrichtung und Modernisierung der gesetzlichen Unfallversicherung verabschiedet. Mit dem Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz, kurz UVMG, sollen Wirtschaftlichkeit und Effizienz des Systems gestärkt werden. Hauptkritikpunkt der Arbeitgeber, aber auch der Unfallversicherung selbst, ist, dass unnötige Bürokratie aufgebaut werde. Dies bezieht sich auf das so genannte erweiterte Meldeverfahren, das den Arbeitgebern detaillierte Informationen über ihre Mitarbeiter abverlangt. So ist für jeden einzelnen Beschäftigten die Angabe des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts und die Zuordnung der Gefahrtarifstelle vorgesehen. Dies bedeutet für die Unternehmer mehr Bürokratie und höhere Kosten. Befürchtungen der Arbeitgeber, sie müssten sich aufgrund der geplanten Reform ein neues Zeiterfassungssystem zulegen, widerspricht die Bundesregierung mittlerweile. Die Hauptbestandteile des Gesetzes werden Anfang kommenden Jahres in Kraft treten. Kernpunkte der Reform sind die Angleichung der Beitragssätze und die Verringerung der Zahl der Berufsgenossenschaften. Bei einem durch-

schnittlichen Beitragssatz von 1,33 Prozent der Lohnsumme, der alleine von den Arbeitgebern zu tragen ist, liegen derzeit wegen der unterschiedlichen Gefährdung rund fünf Prozentpunkte zwischen

dem Abgabensatz von besonders risikoreichen Branchen

und solchen mit niedrigen Unfallzahlen. Diese Schere soll auf zwei Punkte minimiert werden. Außerdem soll die Zahl der Berufsgenossenschaften auf neun sinken. In der Folge wird die Reform für alle Unternehmer steigende Prämien nach sich ziehen, lautet die Kritik aus Wirtschaftskreisen. Aus Sicht „Der Familienunternehmer – ASU“ führt daher kein Weg daran vorbei, umgehend auf eine Kapitaldeckung des Systems umzusteigen und das System für den Wettbewerb zu öffnen. Ein Systemwechsel zu Wettbewerb und Kapitaldeckung würde mittel- bis langfristig Prämienenkungen ermöglichen.

Mehr Informationen unter:
<http://www.bmas.de>



Foto: Sergej Dimmel / PIXELIO.de

Schlechte Noten beim Bildungsmonitor 2008

Brandenburg kommt nur auf Platz 14, auch Berlin schneidet mit Platz 11 bei der aktuellen Studie zu Bildungssystemen kaum besser ab.

Berlins schlechtes Abschneiden beim aktuellen Bildungsmonitor 2008 liegt vor allem an mangelnden Investitionen in Bildung und Schwachstellen bei der beruflichen Bildung. Stärken zeigt die Studie währenddessen in Berlin bei der Ganztagsbetreuung. Kein anderes Bundesland könne hier mit einer besseren Infrastruktur aufwarten, heißt es. Als weitere Pluspunkte gelten die Akademikerquote und die Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund. Erreicht Berlin beim Leistungs-

check der Bundesländer insgesamt zumindest das untere Mittelfeld, kommt Brandenburgs Bildungssystem sogar

nur auf den drittletzten Platz. Schwächen liegen vor allem im Bereich der beruflichen Bildung und der Ausbildung des akademischen Nachwuchses. Auch bei der Forschungsorientierung im Bildungssystem besteht

Verbesserungsbedarf. Gut schneidet Brandenburg dagegen beim Thema Bildungschancen ab.

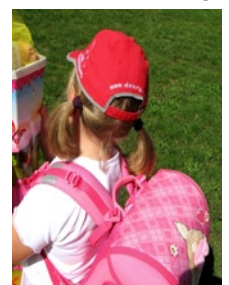


Foto: berwis / PIXELIO.de

Berliner Seitenwechsel

Im vergangenen Jahr riefen „Die Jungen Unternehmer – BJU“ die Initiative „Seitenwechsel! – Unternehmer für einen Tag“ ins Leben. Hier sind junge Bundestagsabgeordnete für einen Tag im Unternehmen zu Gast, um sich einen Eindruck von den Betrieben und den wirtschaftlichen Abläufen dort zu verschaffen.



*Seitenwechsel: Larissa Laternser mit
MdB Swen Schulz (SPD)*

Als Seitenwechsler besuchte der Bundestagsabgeordnete Swen Schulz (SPD) im September die Firma hiStream Systems in Berlin-Spandau. Die Unternehmensgründer Larissa Laternser und Florian Padberg führten den Abgeordneten durch die Abteilungen und erklärten dem technikbegeisterten Schulz die von hiStream entwickelte Telefonanlagensoftware ipbx. Darüber hinaus fand ein Austausch zu Themen wie Pendlerpauschale, aber auch Krankenkassen- und Rentenbeiträgen statt. Schulz ließ sich den Steuerrechner der Fami-

lienunternehmer zeigen und war verblüfft, wie hoch die Abgaben bei den verhältnismäßig niedrigen Löhnen sind und sprach sich für eine Senkung der Beitragssätze aus. Zum Abschluss kam das Thema Erbschaftsteuer zur Sprache. Larissa Laternser erklärte, wie es als Nachfolger eines Familienunternehmens ist, wenn einem ein Gesetz Angst macht. Während der Politiker erklärte, warum das Land auf die Einnahmen aus der Erbschaftsteuer nicht verzichten kann, konterte Frau Laternser, das aus Unternehmersicht quasi doppelt gezahlt wird und forderte, sie zumindest zu vereinfachen und Unternehmen in schweren Zeiten nicht zusätzlich zu schwächen.

Kommentar

Die Familienunternehmer-ASU-Vorsitzende RK Berlin / Brandenburg Bettina Mützel zum Thema: Ausbildung



Ausbildung - quo vadis?

Jahrelang wurden wir Unternehmer bedrängt, doch auf jeden Fall und gegen jede betriebswirtschaftliche Überlegung Auszubildende einzustellen. Ausbildungsplatzabgabe, Bündnis für Arbeit ... jeder meinte, sich irgendwie einmischen zu können. Zu Beginn eines Ausbildungsjahres häuften sich dann auch noch die Bittanrufe der IHK, noch einen, wie auch immer qualifizierten Auszubildenden einzustellen. Ob die Qualifikation des Ausbilders und auch des Auszubildenden gegeben war, war zweitrangig oder wurde dabei gar nicht berücksichtigt.

Kaum zeigen sich die ersten Anzeichen von Entspannung am Ausbildungsmarkt, hängt die IHK ihr Fähnchen nach dem Wind. Plötzlich wird das Ausbildungsgesetz buchstabengetreu umgesetzt. Qualifikationen, allerdings nur des ausbildenden Betriebes, werden peinlichst genau hinterfragt. Der Ausbildungsschlüssel (pro Auszubildenden muss mindestens (!) ein Ausbilder vorhanden sein) wird plötzlich zum Stolperstein. Aber was, bitte spricht denn dagegen, zwei Auszubildende pro Ausbilder zuzulassen?

Bei unseren direkten Nachbarn in Österreich ist dies sogar ausdrücklich per Gesetz erlaubt! Warum also macht es uns der Staat an so vielen Fronten so unnötig schwer? Gerade in einer Stadt wie Berlin, die ihr Rückgrat in dem kleinen Mittelstand findet, wird diese rigide Handhabung quasi zum Dolchstoß - sowohl für den Mittelstand als auch für die Auszubildenden.

Wenn wir ausbilden wollen und dann tatsächlich auch noch einen geeigneten Bewerber gefunden haben - dann lasst uns bitte auch in Ruhe ausbilden.

Recht: Befristete Arbeitsverträge



Die Befristung von Arbeitsverträgen birgt einige juristische Fallstricke. Gerhild R. Pfürtsch, Fachanwältin für Arbeitsrecht, zeigt, auf was geachtet werden muss.

Teil 1: Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ist ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist zudem die dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Ein befristeter Arbeitsvertrag muss also nicht von vornherein auf zwei Jahre angelegt sein.

Eine solche Befristung ohne sachlichen Grund ist jedoch nicht erlaubt, wenn mit demselben Arbeitgeber vorher bereits ein unbefristetes oder befris-

tetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Damit soll ausgeschlossen werden, dass ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer aus einem unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnis entlässt und beispielsweise einen Monat später, wieder ohne sachlichen Grund befristet einstellt.

Eine Ausnahme gibt es hierbei. Sie gilt bei neugegründeten Unternehmen. Hier ist die Befristung in den ersten vier Jahren nach Gründung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die mehrfache Verlängerung zulässig. Diese Regelung gilt allerdings nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.

Um auch älteren Menschen einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, hat der Gesetzgeber außerdem festgelegt, dass befristete Arbeitsverhältnisse mit Arbeitnehmern, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, unabhängig von der Dauer grundsätzlich keinen sachlichen Grund haben müssen.