

Der Routinier im Labor wird immer wichtiger

Betriebswirt Gerhard Hauß, Offenburg, zeigt in einer belobigten AUZ-Diplomarbeit Möglichkeiten der Einstellung und Förderung älterer Zahntechniker auf.

▶ Bernd Overwien

Den Wert eines Unternehmens machen nicht Gebäude und Maschinen, auch nicht seine Banknoten aus. Wertvoll an einem Unternehmen sind nur die Menschen, die dafür arbeiten, und der Geist, in dem sie es tun. – Diese Aussage des langjährigen VW-Konzernlenkers Heinrich Nordhoff ist kennzeichnend für die Zeit des Aufbaus in der Nachkriegszeit des 20. Jahrhunderts. Sie trifft insbesondere für die Entwicklung des Zahn-techniker-Handwerks in diesem Zeitraum zu. In dieser personalintensiven Branche stand immer der Mensch im Mittelpunkt der wirtschaftlichen Tätigkeit.

teangebots. Dadurch wächst die Bedeutung des Personalmanagements in Klein-, Mittel- und Großbetrieben, insbesondere unter dem Diktat der arbeitsrechtlichen Vorschriften und Vorgaben in Deutschland.

„Das wirksamste unternehmerische Instrument ist in vielen Fällen die Optimierung der Personalstruktur – was auf alle Dentallaborgrößen zutrifft“, stellt der Offenburger Betriebswirt Gerhard Hauß in einer belobigten Diplomarbeit der Akademie Umfassende Zahntechnik, AUZ, fest. Als eine Führungsperson der Offenburger Bregler KG (130 Mitarbeiter) zeigt Hauß in der 45-seitigen Diplomarbeit praxisnahe Lösungsansätze für vier Bereiche auf:

„Beginn des Arbeitsverhältnisses – Bestehendes Arbeitsverhältnis – Veränderungen im Arbeitsverhältnis – Beendigung des Arbeitsverhältnisses“.

Der Nachwuchs wird spärlicher werden

Ein besonderes Augenmerk richtet Gerhard Hauß dabei auf die Einstellung und Förderung älterer Arbeitnehmer. Sowohl die

„Den Wert eines Unternehmens machen nicht Gebäude und Maschinen, auch nicht seine Banknoten aus. Wertvoll an einem Unternehmen sind nur die Menschen, die dafür arbeiten, und der Geist, in dem sie es tun.“

kontakt:

VUZ

Vereinigung Umfassende
Zahntechnik
Emscher-Lippe-Straße 5
45711 Datteln
Tel.: 0 23 63/73 93-0
Fax: 0 23 63/73 93-10
E-Mail: info@vuz.de

Nicole Sporleder

E-Mail: sporleder@vuz.de

Durch technischen Fortschritt und Veränderungen der Rahmenbedingungen, wie 1998 durch das Festzuschussexperiment, reduziert sich der Faktor Mensch im Zahn-techniker-Handwerk. Der Einzelne wird dadurch noch wichtiger, die Qualifikationsanforderung wird erhöht. Der demographische Bevölkerungsrückgang führt perspektivisch zu einem Rückgang des Arbeitskräf-

OECD als auch die EU haben in ihren länderspezifischen Empfehlungen Deutschland dazu aufgefordert, die Erwerbsquote älterer Arbeitnehmer zu erhöhen, um dadurch einen Beitrag zur langfristigen Sicherung des Wirtschaftswachstums sowie zur Bewältigung der demographischen Herausforderung zu leisten. Trotz der schwieriger werdenden Rahmenbedingungen gelten



Betriebswirt Gerhard Hauß (r.) bei der Übergabe der belobigten AUZ-Diplomarbeit „Mitarbeiterführung und Einsatz im Dental-Labor unter Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Vorschriften und Vorgaben“. Andreas Hoffmann, Direktor der Akademie Umfassende Zahntechnik, gratulierte.



Weiterbildung und Qualifizierung auch älterer Mitarbeiter ist in vielen Mitgliedsbetrieben der Vereinigung Umfassende Zahntechnik, VUZ, bereits Standard, wie ein Blick in den AUZ-Studiengang Hannover belegt.

diese Forderungen auch für das Zahntechniker-Handwerk. Der Nachwuchs wird immer spärlicher, der langjährige Routinier mit seiner Erfahrung und Reife wird immer wichtiger. Das Dentallabor muss Mittel und Wege finden, diese Mitarbeiter nicht auf ihrem Wissensstand verharren zu lassen. Durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen ist es möglich, die Ressourcen auszunutzen.

Bewährte und erfolgreiche Qualifizierungsmaßnahmen im Dentallabor

Der Eingliederungszuschuss (§§ 218 bis 224 SGB III) kann gewährt werden, wenn Arbeitslose einer Einarbeitung zur Eingliederung bedürfen. Das gilt insbesondere für Langzeitarbeitslose, schwer behinderte oder sonstige behinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten 12 Monaten vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses mindestens sechs Monate arbeitslos gemeldet waren.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung speziell für Ältere (§ 417 Absatz 1 SGB III) setzt voraus: Das Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses – die Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes – die Teilnahme an einer außerbetrieblichen, für die Weiterbildungsförderung anerkannten Maßnahme, die über eine ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsqualifizierung hinausgeht. Die Förderung ist begrenzt auf mindestens 50-jährige Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel nicht mehr als 100 Beschäftigten. Das heißt: Einsetzbar für über 90 Prozent der Dentallaboratorien. Ersetzt werden die Kosten der Weiterbildung.

Wichtiger Hinweis: Diese Fördermöglichkeit ist befristet bis 31. 12. 2005 (spätester Förderbeginn).

Trainingsmaßnahmen im Betrieb (§§ 48–52 SGB III) ermöglichen dem Dentallabor, sich von der Eignung und Qualifikation des Arbeitslosen direkt am Arbeitsplatz und über einen längeren Zeitraum hinweg zu überzeugen. Die Förderungsdauer liegt bei bis zu acht Wochen und beinhaltet die Weiterleistung des Arbeitslosengeldes oder Arbeitslosenhilfe plus Fahrtkostensersatz.

Jobrotation ist eine neue Variante

Jobrotation – diese neue Möglichkeit im SGB III bietet Laborinhabern, die einem Arbeitnehmer die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung ermöglichen, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt für einen als Vertreter in dieser Zeit eingestellten Arbeitslosen an. Dies ist oft eine Chance für ältere Zahntechniker, mit entsprechender Qualifikation eine effiziente Stellvertretung zu übernehmen. Der Einstellungszuschuss beträgt mindestens 50 Prozent und höchstens 100 Prozent des Arbeitsentgeltes und kann maximal 12 Monate gewährt werden.

Wichtiger Hinweis: Was die Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose anbetrifft, so besteht kein Förderanspruch. Diese Lohnkostenzuschüsse werden im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel verteilt. Die Dauer der eventuellen Förderung liegt bei 12 Monaten. Der Arbeitnehmer muss während der Förderzeit und einer Weiterbeschäftigungszeit von gleicher Dauer beschäftigt werden.

PRESTO AQUA

Schmierungsfreies Luftturbinen-Handstück mit Wasserkühlung

Erleichterte Bedingungen bei Ersteinstellung von Älteren

Bei erstmaliger Einstellung eines älteren Zahntechnikers bestehen erleichterte Bedingungen. Der Arbeitsvertrag kann ohne sachlichen Grund bis zu einer Dauer von zwei Jahren befristet werden. Bei Vollendung des 58. Lebensjahres zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses kann nach deutschem Recht eine zeitlich unbeschränkte Befristung ohne Sachgrund erfolgen (§ 14 Abs. 2 und Absatz 3, Teilzeitbeschäftigungsförderungsgesetz).

Wichtiger Hinweis: War der ältere Arbeitnehmer früher schon zehn Jahre oder mehr bei diesem Dentallabor beschäftigt und soll – nach etwa ein- bis zweijähriger Unterbrechung – nun mindestens eine zweijährige Befristung vereinbart werden, greift eventuell § 147a SGB III mit der möglichen Erstattungsverpflichtung des Labors gegenüber dem Arbeitsamt bei einer späteren Arbeitslosigkeit des eingestellten Zahntechnikers.

Zeitarbeit noch kein großes Thema in den Dentallaboren

Das Flexibilisierungsinstrument „Zeitarbeit“ wird im Zahntechniker-Handwerk für die Besetzung der qualifizierten Arbeitsplätze nur im geringen Umfang eingesetzt. In aller Regel können keine arbeitslosen – auch älteren – Zahntechniker von den Zeitarbeitsfirmen angeboten werden. Beispielsweise waren im Juli 2002 in Deutschland 4.800 Zahntechniker und Zahntechnik-Helfer arbeitslos gemeldet; die Arbeitslosenquote lag mit knapp 7,8 % unter dem Durchschnitt aller Wirtschaftszweige (9,7 %). Ob dieses geringe Angebot an potenziellen Zeitarbeits-Zahntechnikern durch Pläne wie die der Hartz- und anderer denkbarer Kommissionen verstärkt wird, bleibt abzuwarten. Zunehmender Akzeptanz auch in der Dentalbranche erfreut sich dagegen die Alterszeit. Durch Steuerbefreiung, Zuschüsse des Arbeitsamtes und sozialversicherungsrechtliche Vorteile erleichtert der Staat Arbeitgebern und über 55 Jahre alten Arbeitnehmern die Halbierung der bisherigen Arbeitszeit unmittelbar vor Eintritt in die Altersrente.

Die AUZ-Diplomarbeit von Gerhard Hauß, die begleitet wurde vom renommierten Arbeitsrechtler RA Bolo Franke (Hamm/Westfalen), zeigt in diesem und weiteren Teilbereichen die Möglichkeiten betriebswirtschaftlich effizienter und humaner Arbeitsvereinbarungen zwischen Laborinhabern und älteren Mitarbeitern auf. ◀

Das Presto-AQUA-System verfügt über eine integrierte Wasserzufuhr, um Kühlwasser direkt auf Werkzeugspitze und Arbeitsfeld zu sprühen. Dadurch bleibt die Hitzeentwicklung gering, was lange Bearbeitung ermöglicht. Außerdem verlängert sich so die Lebensdauer der Schleifwerkzeuge. Der Schleifstaub bleibt im Arbeitsbereich.



Komplettsset Presto AQUA

- 320.000/min
- Kühlsystem
- Spezieller Staubschutzmechanismus

- Speziell entwickelt für das Schleifen und Finieren von Keramik
- Schleifstaub wird nicht weit verstreut
- Verlängerte Lebensdauer der Schleifwerkzeuge dank Wasserkühlung
- Einfacher Ein- und Ausbau des Wasserbehälters
- Mit einzigartigem Staubschutzmechanismus, um das Instrumenteninnere vor Schleifstaub zu schützen
- Geräuscharm und vibrationsfrei
- Kein Schmieren erforderlich
- Drehbares Handstück

NSK Europe

NSK EUROPE GmbH
Westerbachstraße 58
D-60489 Frankfurt, Germany
TEL: +49 (0)69 74 22 99 0
FAX: +49 (0)69 74 22 99 29
Email: info@nsk-europe.de
www.nsk-europe.de



Powerful Partners®