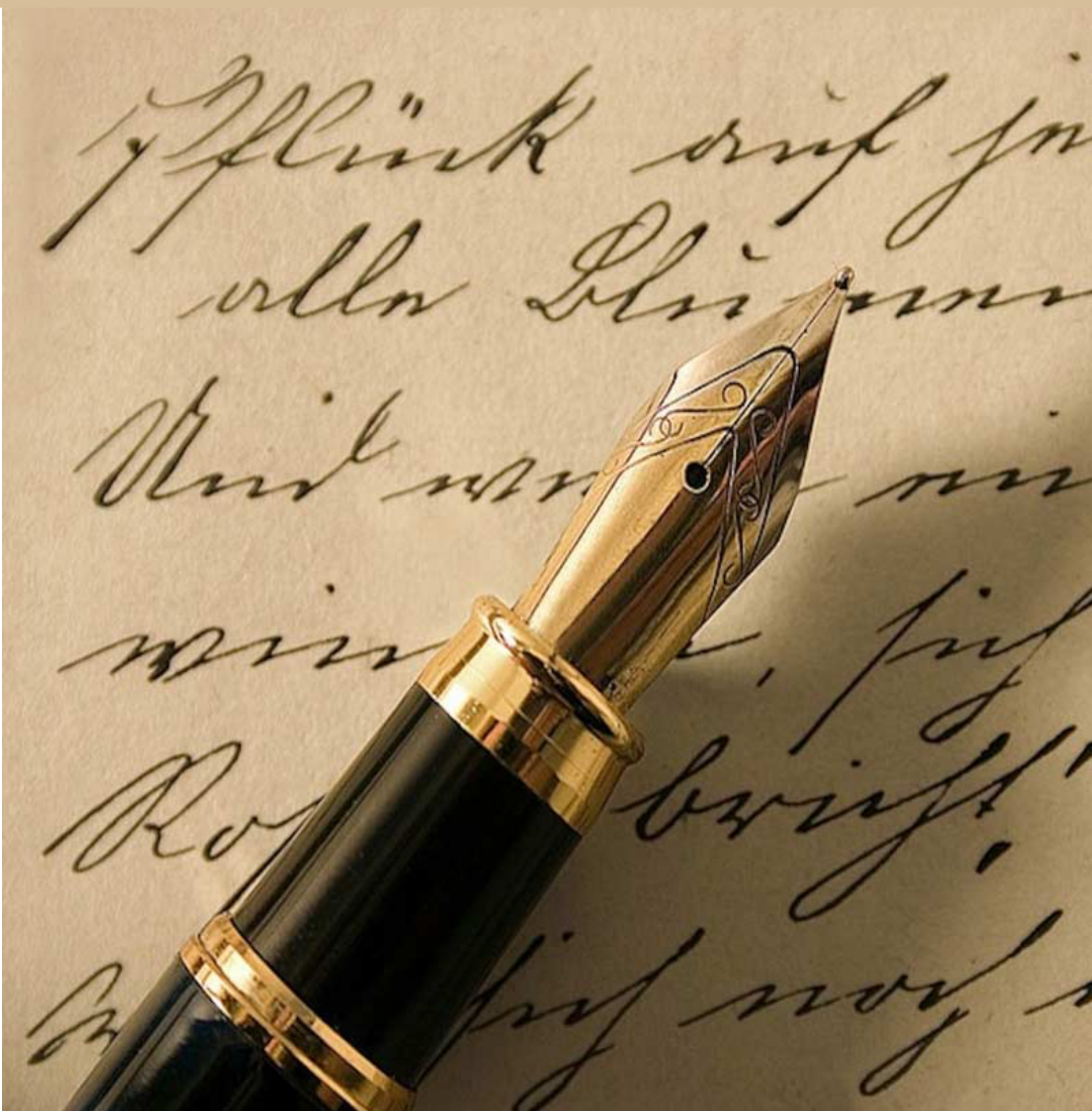




Texttraining - 15 Regeln für Webseitentexte

Am Beispiel eines Ursprungstextes zum Thema „Leiharbeit“

Von Johanna Busmann

Zusammenfassung der 15 Textregeln:

- Regel 1: mindestens 3 Keywörter in der Hauptüberschrift
- Regel 2: Alle Zwischenüberschriften haben das Niveau des Lesers, benutzen dessen Keywords und deren Synonyme
- Regel 3: Rechtsinfos als Kurz-Übersicht durch einen nützlichen, einfachen Satz eingeleitet
- Regel 4: Aufzählung in einfachsten Kategorien:
- Regel 5: Einfachste Sprache. Punkt dahinter. Details unwichtig
- **Regel 6: Kein Passiv! Immer Ross und Reiter nennen!**
- Regel 7: Fragen stellen, die sich der Unternehmer auch stellt
- Regel 8: Verzicht auf Relativierungen bei Ratschlägen
- Regel 9: Unterpunkte in knapp formulierten Listen
- Regel 10: Sexy Frage in der Zwischenüberschrift (nur solche Fragen, die sich der Mandant selbst stellt, in SEINEM Vokabular)
- Regel 11: Ideologiewörter von Unternehmern verwenden:

Regel 1:

Mindestens 3 Keywörter in die Hauptüberschrift zur Einleitung

- Unternehmen und Leiharbeit - eine schwierige Kooperation durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Regel 2:

Alle Zwischenüberschriften haben das Niveau des Lesers, benutzen dessen Keywords und deren Synonyme:

Frage: Was ist Leiharbeit?

- Bei der Personalüberlassung ist und bleibt ein Personaldienstleister der Arbeitgeber von Mitarbeitern, die er leihweise einem Kunden (Unternehmen) „überlässt“. Zeitarbeitnehmer bleiben in dieser begrenzten Einsatzzeit Angestellte beim Personaldienstleister

Regel 3:

Rechtsinfos als Kurz-Übersicht

Infos werden durch einen nützlichen, einfachen Satz eingeleitet (Fettdruck). Ein Webseitentext enthält keine Urteile, sondern deren konkrete Alltagsfolgen für den Mandanten.

Beispiel: Wer in seinem Unternehmen Leiharbeiter beschäftigt oder demnächst beschäftigt, muss dieses wissen:

- Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) regelt seit dem 1. April 2017 die Leiharbeit neu. Neu geregelt sind:
 - Substantiv (Minierklärung)
 - Substantiv (Minierklärung)

Regel 4:

Aufzählung in einfachsten Kategorien.

Strukturieren Sie Ihre Beiträge.

Die folgenden vier Punkte wären je eine Zwischenüberschrift, alle mit kurzer, einfacher Erläuterung darunter:

Beachten Sie:

- Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten
- Anspruch auf „Equal Pay“ nach neun Monaten
- Offenlegungspflicht und Konkretisierungspflicht
- Verbot, Leiharbeiter als Streikbrecher einzusetzen

Regel 5:

Einfachste Sprache. Punkt dahinter. Details unwichtig

Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten

Seit 2017 können Leiharbeiter nur noch 18 Monate in demselben Unternehmen beschäftigt werden.

- Danach übernimmt der Kunde den Arbeitnehmer - oder die Zeitarbeitsfirma zieht ihn ab.
- Der Personaldienstleister kann als Ersatz einen anderen Zeitarbeitnehmer schicken, der auf der betreffenden Stelle eingesetzt wird.
- Derselbe Leiharbeiter darf nach 18 Monaten nicht mehr an anderer Stelle in demselben Unternehmen eingesetzt werden.
- Wenn der Mitarbeiter vor dem 1. April 2017 schon da war, gilt die 18-Monats-Frist ab dem 1. April 2020.
- Das heißt: Arbeitnehmer, die vor dem 1. April 2020 eingesetzt waren, müssten also spätestens am 30. September 2021 ersetzt oder übernommen werden.

Regel 6:

Kein Passiv. Immer Ross und Reiter nennen.

- **Passiv:** Es konnte keine Einigung zwischen den Parteien erzielt werden.
- **Aktiv:** Die Parteien einigten sich nicht.

Regel 7:

Kurze Sätze und Fragen ersetzen Schwulst und Nebensätze.

Ein Problemhhaber stellt sich morgens beim Aufwachen sehr kurze Fragen: "Schaffen wir das?" oder "Hilft der uns?" oder "Gewinnen wir das?"

Schreiben Sie, wie er denkt und was er denkt:

- **falsch:** Da aus Ihrer Rückantwort hinsichtlich des Verbleibs in Ihrer Firma Ihre Wünsche in Bezug auf unser weiteres Vorgehen nicht schlüssig hervorgingen, haben wir den Entwurf des Anspruchsschreibens verschoben.
- **richtig:** „Was möchten Sie konkret durch unsere Arbeit erreichen?“

Regel 8:

Anwaltsdeutsch wird nur von Anwälten verstanden. Ersetzen Sie die Wörter zeitnah, insoweit, am-Ende-des-Tages, kommt-drauf-an sowie alle Nebensätze:

- **Anwalt:** In vorbezeichneter Angelegenheit ist uns zur Kenntnis gekommen, dass die Gegenpartei eine Widerklage in Vorbereitung hat.
- **Mandant:** Unser Gegner klagt nun gegen uns. Das bedeutet: ...

Regel 9:

Substantive durch aktive Verben ersetzen

Substantive rufen nicht zur Aktion auf, Verben schon, Ersetzen Sie:

- **passiv:** Durch Nichteinhaltung vorstehend erwähnter vertraglicher Bestimmungen kam es klägerseits zu einem Ausschluss jeglicher Gewährleistung.
- **aktiv:** Der Kläger hat Gewährleistung ausgeschlossen. Da heißt für uns:

Regel 10:

Verneinungen raus:

- Es ist nicht anzunehmen, dass wir hier nicht weiterkommen.
- Es sieht momentan gut aus für uns.

Regel 11:

Fragen stellen, die sich der Unternehmer auch stellt.

Antworten, was er verstehen kann.

- Wie lässt sich die Höchstdauer umgehen?
- Manche Unternehmen arbeiten mit fingierten Arbeitsverträgen. Davon raten wir ab.

Regel 12:

Verzichten Sie auf Relativierungen bei Ratschlägen

- **Die sicherste Lösung:** Der Zeitarbeitnehmer darf zurückkommen in dasselbe Unternehmen, wenn der Überlassungsvertrag drei Monate und einem Tag unterbrochen war.

Regel 13:

Unterpunkte in knapp formulierten Listen. Strukturieren Sie Ihre Botschaften. Ein dreifaches Argument hat drei Unterpunkte.

Um „Equal Pay“ zu ermöglichen, und auch um..., gelten seit dem 1.4.2017

- **die Offenlegungspflicht:** Das Kundenunternehmen müsste dafür seine Lohn- und Gehaltsstruktur offenlegen, inklusive aller Provisionen, Boni oder Sachbezüge.
- **die Konkretisierungspflicht:** Der Name und das konkrete Einsatzgebiet des überlassenen Arbeitnehmers müssen vor dem Einsatz schriftlich vermerkt sein

- **das Bußgeld** Bis zu 30.000 Euro Buße werden bei enttarnten Scheinwerkverträgen verhängt. Das gilt nicht nur für die Personaldienstleister, sondern auch für die Kundenunternehmen.

Regel 14:

Sexy Frage in der Zwischenüberschrift (nur solche Fragen, die sich der Mandant selbst stellt, in SEINEM Vokabular)

Frage: Wie können Unternehmen rechtliche Schwierigkeiten wegen Scheinwerkverträgen vermeiden?

Antwort: Um nicht in Schwierigkeiten zu geraten, müssen Unternehmer alle Indizien ausschließen, die für eine Arbeitnehmerüberlassung sprechen.

Dazu helfen folgende **Fragen:**

- Sind Ihre Verträge mit Fremdfirmen wirklich echte Werkverträge?
- Wo arbeiten Leiharbeiter und eigene Arbeiter in Teams zusammen?
- Welche Altverträge müssen nach dem 1. April 2017 überprüft werden?

Regel 15:

Ideologiewörter des Mandanten verwenden:

Frage: Was ist bei **Restrukturierungen** zu beachten?

Antwort: Bföjögirpitäp5izipeizp4oz

Frage: Was ist bei **Freisetzungen** zu beachten?

Antwort: ljdäölcvsdf#üpylgb,t#hnt#ükn

Frage: Was ist bei **Massenentlastungen** zu beachten (Gewerkschaftsmandant)?

Antwort: ljdäölcvsdf#üpylgb,t#hnt#ükn

Beispiel Compliance:

Vorher: So schreibt ein Anwalt COMPLIANCE - Auch im Mittelstand? Unter Compliance-Fachleuten ist es einhellige Meinung, dass die interne Untersuchung von Fehlverhalten im Unternehmen einen ganz wesentlichen Bestandteil eines effektiven Compliance-Programms darstellt, das neben Präventionsmaßnahmen auch auf dem Aufdecken von Fehlverhalten dessen Ahndung beruht. Den Gegnern unternehmensinterner Untersuchungen ist zuzubilligen, dass diese nur dann nutzen statt Schaden stiften, wenn sie fachkundig und im Einklang mit dem jeweils anwendbaren Recht erfolgen (Moosmayer in: Moosmayer/Hartwig, Interne Untersuchungen, München 2012, S. 1). Das Thema „Compliance“ ist aktuell in aller Munde. Gilt das auch für den Mittelstand? Häufig wird der Begriff „Compliance“ nur in Zusammenhang gebracht mit dem Thema Korruption. Compliance ist aber viel mehr. Compliance ist die Gesamtheit aller Maßnahmen, die für ein regelkonformes Verhalten eines Unternehmens, der Geschäftsführung und seiner Mitarbeiter mit Blick auf alle Gesetze und deren Verpflichtungen und Verbote erforderlich sind. Compliance betrifft arbeitsrechtliche Aspekte ebenso wie etwa auch datenschutzrechtliche Fragestellungen. Insbesondere im internationalen Geschäftsverkehr – aber eben nicht nur dort – spielt Compliance eine Rolle bei der Vertragsgestaltung. Compliance verfolgt nicht nur das Ziel, Rechtsverstöße und Bußgelder und/oder Image-Schädigungen zu vermeiden. Es geht vielmehr auch darum, die Haftungsrisiken der Geschäftsführung, also auch der Vorstände und Aufsichtsräte zu erkennen und zu minimieren. Darüber hinaus stellt eine gelebte Compliance auch einen wichtigen Wettbewerbs- und Marketingvorteil dar. Angesprochen sind in Sachen Compliance die Entscheidungsträger – auch und gerade im Mittelstand. Großunternehmen haben schon lange Zeit, bevor der Begriff der Compliance überhaupt aktuell wurde, bereits über entsprechende Mechanismen nachgedacht. Im Mittelstand jedoch fühlten sich viele Unternehmer bislang nicht tangiert	Nachher: So versteht es der Mandant Gewinne maximieren durch Regelüberwachung - Compliance nutzt dem Mittelstand! Was ist Compliance? Compliance (deutsch: Regelüberwachung) ist die Gesamtheit aller Maßnahmen, die für ein regelkonformes Verhalten eines Unternehmens und aller seiner Mitarbeiter erforderlich sind. Längst nicht nur Korruption und seine Vorläufer sind mit diesem Begriff umfasst; solche Maßnahmen können darüber hinaus auch • arbeitsrechtliche • datenschutzrechtliche • vertragsrechtliche Regelungen umfassend beeinflussen. Was darf man und was nicht? Diese Frage geht um in den Reihen verantwortlicher Unternehmer. Das Thema interner Verfehlungen sorgt auch im Mittelstand für Aufsehen und Unruhe: Unsichere Blicke treffen sich allerorten, wenn ein Auftraggeber mit einem Lieferanten zum Mittagessen oder ein Dienstleister mit einem Kunden zum Bundesliga-Spiel geht. Wer sich wegen eines Großauftrags erkenntlich zeigt, gerät heutzutage schnell in das Fahrwasser der Illegalität. Welchen Nutzen haben Mittelständler durch Compliance? Compliance-Systeme im Mittelstand sind sinnvoll und notwendig! Rechtzeitige interne Untersuchung von Fehlverhalten im Unternehmen helfen dem Unternehmen, • Geld zu sparen: Haftungsrisiken der Geschäftsführung werden früh erkannt und minimiert • Image zu sichern: Fehlverhalten wird rechtzeitig aufgedeckt und - nicht öffentlich! - geahndet • unternehmenskulturell einzugreifen: Prophylaxe wird in Seminaren bewusst gemacht und geübt • Akquisepotenziale zu schaffen: Wettbewerbs- und Marketingvorteil schaffen einen Vertrauensvorschuss,
--	--

