

BERUFS- UND KARRIEREBERATUNG FÜR QZ-LESER

Alles, was Recht ist ...

Regelmäßig bietet die QZ gemeinsam mit der Personalberatung Weber Consulting GmbH in München ein kostenloses Karrieretelefon zu Weiterbildung, Beruf und Karriere an. Besonders gefragt waren zuletzt Antworten rund ums Arbeitsrecht. Hans Weber beriet die Anrufer unter anderem zu Arbeitsverträgen, Kündigungsfristen und Weiterbildungskosten.

Wann bin ich vom Wettbewerbsverbot betroffen?

Als Qualitätsleiter bin ich für ein Unternehmen der Kunststoffbranche tätig. Nun möchte ich das Angebot eines anderen Unternehmens annehmen. Das Unternehmen steht allerdings in direkter Konkurrenz zu meinem momentanen Arbeitgeber. Mein Arbeitsvertrag legt fest, dass mir ein Wechsel zu einem Konkurrenten untersagt ist. Mit welchen Folgen müsste ich bei einem Wechsel rechnen?

Das ist ein heiß diskutiertes Thema und betrifft viele Mitarbeiter, die sich beruflich verändern möchten. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass Sie während Ihres Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber keine Konkurrenz machen dürfen. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass jede Form der Konkurrenz erlaubt ist, wenn Ihr Arbeitsverhältnis beendet ist. Das mag Ihren bisherigen Arbeitgeber hart treffen, aber verbieten kann er Ihnen diesen Wechsel nicht. Um sich vor solchen Fällen zu schützen, muss Ihr Arbeitgeber die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots in Ihren Arbeitsvertrag aufnehmen. Das kann sich auf eine maximale Höchstdauer von zwei Jahren belaufen.

Allerdings muss Ihnen der Arbeitgeber in dem Fall einen finanziellen Ausgleich zukommen lassen. Dieser muss für jedes Jahr des Verbots mindestens der Hälfte des von Ihnen zuletzt bezogenen Gehalts entsprechen. Beinhaltet die getroffene Vereinbarung weniger als die Hälfte, ist sie unwirksam.

Außerdem muss die Vereinbarung über ein Wettbewerbsverbot schriftlich erfolgen. Sie muss mit Ihrer Unterschrift und der Ihres Arbeitgebers bestätigt werden. Eine solche Vereinbarung kann bereits im Arbeitsvertrag beinhaltet sein oder durch einen Anhang erfolgen. In der Zeit des Wettbewerbsverbots dürfen Sie einer regulären Arbeit nachgehen, die nicht in Konkurrenz zu Ihrem ehemaligen Arbeitgeber steht, und zusätzlich eine entsprechende Entschädigung des alten Arbeitgebers erhalten. Eine spätere Konkurrenz des Mitarbeiters nach Ablauf der Frist von zwei Jahren kann der Arbeitgeber nicht verhindern.

Lohnt die Weiterbildung zum Qualitätsmanager?

Derzeit arbeite ich im Bereich Quality Assurance. Durch meine Arbeit habe ich ein großes Interesse am Thema Qualitätsmanagement entwickelt und möchte mich als Qualitätsmanager qualifizieren. Ist es realistisch, sich trotz anderen Studiums und anderer Berufserfahrungen, nämlich in der Qualitätssicherung, in diesem Bereich weiterzubilden?

Die Perspektiven im Bereich Qualität sind sehr gut. Man muss grundsätzlich die Bereiche strategisches Qualitätsmanagement (z. B. Aufrechterhaltung eines QM-Systems mit Zertifizierung) und



operative Qualitätssicherung (alle qualitätssichernden Maßnahmen mit Schwerpunkt Produktion/Produkte) unterscheiden.

Fast alle Qualitätsmanager sind Quereinsteiger. Für viele Unternehmen steht nicht die theoretische Ausbildung, sondern die praktische Arbeit im Unternehmen im Vordergrund. Hinsichtlich der Weiterbildung gibt es mehrere Möglichkeiten. Zum einen können Sie spezielle Seminare besuchen, zum anderen gibt es die Möglichkeit, berufsbegleitend Ausbildungen zu absolvieren. Ich empfehle Ihnen, vor allem Ausbildungen zu absolvieren, die Ihren persönlichen Interessen und Stärken entsprechen und die Sie im besten Fall auch bei Ihrem derzeitigen Arbeitgeber anwenden können.

Besteht Anspruch auf Teilzeit?

Als Mitarbeiter im Qualitätswesen bin ich mit dem Aufbau und der Verwaltung unseres Qualitätsmanagementsystems betraut. Nun habe ich für mein schulpflichtiges Kind keinen Platz in der Nachmittagsbetreuung bekommen und möchte meine Vollzeitstelle gerne auf eine Teilzeitstelle reduzieren. Das QM-System läuft seit Jahren erfolgreich und reibungslos, mit einer 25-Stunden-Woche könnte ich das meines Erachtens auch weiterhin sicherstellen. Kann mein Arbeitgeber den Antrag auf Teilzeitbeschäftigung ablehnen oder habe ich darauf grundsätzlich einen Anspruch?

Grundsätzlich hat Ihr Arbeitgeber Ihrem Antrag auf Verringerung der Wochenarbeitszeit zuzustimmen. Ihrem Wunsch muss er nur dann nicht nachkommen, wenn betriebliche Gründe dagegen sprechen. Wenn beispielsweise durch die Verringerung Ihrer Arbeitszeit eine schwerwiegende Beeinträchtigung oder erhebliche Kosten entstehen, kann Ihr Arbeitgeber die Teilzeit verweigern.

Weitere Gründe für eine Ablehnung des Teilzeitwunsches können sein, dass:

- Sie wesentliches Mitglied eines Teams sind und Ihre Abwesenheit zu Beeinträchtigungen führen würde,
- im Schichtbetrieb gearbeitet wird.

Folgende Begründungen, Ihnen eine Teilzeitbeschäftigung zu untersagen, sind nicht ausreichend:

- Durch Ihren Teilzeitwunsch fallen Kosten für Stellenausschreibung, Bewerbungsgespräche, Einarbeitung einer Ersatzkraft an,
- die Behauptung des Arbeitgebers im Rahmen eines Rechtsstreits, dass die Arbeitsprozesse bestmöglich und effektiv gestaltet werden sollen – diese Aussage wird von den Gerichten als zu allgemein gewertet,
- die Behauptung des Arbeitgebers, keine Ersatzkraft zu finden, wenn für die Funktion nicht besondere Kenntnisse und Fähigkeiten notwendig sind.

Wer trägt die Weiterbildungskosten?

Im Rahmen meiner Tätigkeit als Qualitätsingenieur habe ich bei meinem aktuellen Arbeitgeber eine teure Six-Sigma-Ausbildung absolviert. Nun habe ich von einem Unternehmen, das mich seit einiger Zeit interessiert, ein attraktives Angebot erhalten. Ich denke ernsthaft über die Annahme des Angebots nach. Kann mein jetziger Arbeitgeber die Kosten für die Weiterbildung zurückverlangen?

Mit der Übernahme der Kosten seitens Ihres Arbeitgebers möchte er von Ihrem neuen Wissen profitieren. Die Rückzahlung der Kosten ist daher zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber zu vereinbaren. Für die Wirksamkeit vertraglicher Regelungen müssen jedoch zwei Voraussetzungen erfüllt sein:

Zum einen müssen Sie die Fortbildungskosten nur dann zurückzahlen, wenn Sie von sich aus kündigen oder für die Kündigung durch den Arbeitgeber verantwortlich sind.

Zum anderen ist es üblich, dass für jedes Jahr, das Sie nach Abschluss der Fortbildung im Betrieb bleiben, ein Abschlag von den Aus- oder Weiterbildungskosten angesetzt wird. Der Arbeitgeber möchte so erreichen, dass Sie und Ihr Wissen dem Unternehmen möglichst lange erhalten bleiben. Die Abschläge dürfen nach Ansicht der Gerichte allerdings höchstens auf die Dauer von drei Jahren verteilt werden:

Verlassen Sie das Unternehmen noch im Jahr nach Ihrer Ausbildung, dann müssen Sie die kompletten Kosten der Ausbildung zurückzahlen. Gehen Sie nach einem Jahr, beläuft sich die Summe entsprechend noch auf zwei Drittel der ursprünglichen Kosten. Verlassen Sie Ihren Arbeitgeber nach mehr als drei Jahren, sind Sie von der Rückzahlung der Kosten befreit.

Wann gelten Vertragsstrafen?

Momentan bin ich als Lieferantenmanager tätig und werde in Kürze meinen Arbeitgeber wechseln. In dem mir vorliegenden Vertrag habe ich entdeckt, dass ich eine Vertragsstrafe erhalten kann. Bisher ist mir das nur aus den B2B-Geschäften meines bisherigen Arbeitgebers geläufig. Ist die Festsetzung einer Vertragsstrafe überhaupt zulässig, und wenn ja, von welcher Summe ist hier maximal auszugehen? In welchen konkreten Fällen ist man als Arbeitnehmer davon betroffen?

Fälle, in denen Arbeitgeber auf die Fälligkeit einer Vertragsstrafe pochen können, sind beispielsweise:

- Der Arbeitnehmer kündigt vor Arbeitsbeginn,
- konkret definierte Arbeitspflichten werden verletzt,
- die vereinbarte Kündigungsfrist wird nicht eingehalten und der Mitarbeiter hört früher als gestattet auf zu arbeiten,
- der Mitarbeiter tritt in Wettbewerb zu seinem Arbeitgeber.

Im B2B-Geschäft sind Vertragsstrafen seit Langem gängige Praxis. Bei Verträgen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurden Vertragsstrafen erst in den letzten Jahren in den Arbeitsvertrag aufgenommen. Gerichtlich anerkannt ist die Vertragsstrafe bereits. Kommt es zu einem Vertragsbruch, stellt die Rechtsprechung »

► KARRIERETELEFON

Die nächste kostenlose telefonische Karriere-Sprechstunde findet statt am:

**Mittwoch, 21. Januar 2015, 14–16 Uhr,
T 089 666286-0**



Hans Weber

Der QZ-Personalberater und Geschäftsführer der Weber Consulting GmbH, München, steht QZ-Lesern persönlich Rede und Antwort – für die erste halbe Stunde kostenlos.

Expertenforum QM-Karriere

Diese Fragen und Antworten sowie zahlreiche weitere finden Sie in unserem Online-Expertenforum unter:
www.qz-online.de/karriereberatung

an die Gültigkeit dieser Regelung hohe Anforderungen. Ist sie zu hoch bemessen und kann diese Sie dadurch benachteiligen, ist sie unwirksam. Die nachträgliche Regulierung auf ein angemessenes Niveau ist nicht möglich. Das bedeutet für den Arbeitgeber, dass die Klausel unwirksam und somit hinfällig ist. Als angemessene Höhe der Vertragsstrafe hat sich eine Summe von maximal zwei Bruttomonatsverdiensten etabliert.

Probezeit – was kommt auf mich zu?

Ich arbeite bereits seit zwanzig Jahren als Qualitätsmanagementbeauftragter für ein Unternehmen der kunststoffverarbeitenden Industrie. Nun möchte ich mich beruflich verändern und habe ein interessantes Angebot vorliegen. Im Vertrag ist eine Probezeit von sechs Monaten vorgesehen. Warum ist dieser Zeitraum so lang angesetzt?

Der Zeitraum von sechs Monaten Probezeit ist ganz normal. Heutzutage gibt es kaum noch ein Unternehmen, das nicht auf einer sechsmonatigen Probezeit besteht. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass Arbeitsverträge auf unbestimmte Zeit geschlossen werden, und sieht vor, maximal die ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses als Probezeit vereinbaren zu können.

Arbeitgeber bieten statt einer sechsmonatigen Probezeit den Bewerbern immer häufiger einen auf die Dauer der Probezeit befristeten Arbeitsvertrag an. Von Gesetzes wegen her ist dieses Prozedere durchaus erlaubt.

Die Befristung kann hier sogar über einen Zeitraum von sechs Monaten hinausgehen. Im Anschluss gibt es die Möglichkeit, dem Mitarbeiter einen neuen unbefristeten Vertrag oder aber eine weitere Befristung zu unterbreiten.

Foto im Lebenslauf – ein Must-have?

Nach zehn Jahren möchte ich mich beruflich umorientieren. Um mich auf den neusten Stand zu bringen, habe ich ein wenig in Sachen Bewerbungen recherchiert. Anscheinend ist es keine Pflicht mehr, dem Lebenslauf ein Foto hinzuzufügen. Zudem bin ich auch auf die Thematik der anonymisierten Bewerbung gestoßen. Was hat es damit auf sich, und ergibt es noch Sinn, ein Bewerbungsbild im Lebenslauf zu haben?

Das ist richtig, ein Foto ist nicht mehr obligatorischer Bestandteil der Bewerbungsunterlagen. Die Unternehmen, gerade in Deutschland, begrüßen ein solches jedoch nach wie vor sehr. Das Bild sollte von einem professionellen, am besten auf Bewerbungsbilder spezialisierten Fotografen gemacht werden. Sie sollten sympathisch, aber auch verbindlich auf diesem Bild rüberkommen, um einen ersten guten Eindruck zu hinterlassen.

Bei einer Bewerbung im amerikanischen Stil bzw. mit vollständig anonymisierten Unterlagen wird nicht nur auf das Foto verzichtet, sondern auch auf alle Angaben, die Rückschlüsse auf die persönlichen Daten zulassen. So wird etwa darauf verzichtet, die Konfession, die Nationalität sowie den Familienstatus zu nennen. Diese Form der Bewerbung findet zwar auch in Deutschland stetig mehr Anhänger, konnte sich bis dato aber gegenüber der „klassischen“ Bewerbung noch nicht behaupten.

Wie erkenne ich versteckte Hinweise im Zeugnis?

Ich bin zurzeit auf der Suche nach einer neuen Herausforderung als Qualitätsingenieur. Bisher habe ich mich bei einigen Unternehmen beworben, aber nur Absagen erhalten, die ich mir nicht erklären kann. Könnte das vielleicht an einem Arbeitszeugnis mit versteckten Hinweisen liegen? Wie kann ich solche Hinweise erkennen?

„Versteckte Hinweise“ werden von Personalern wirklich gerne verwendet. Ein Trick ist unter anderem, von der üblichen Aufzählungsweise abzurücken. In der Regel werden zuerst die Vorgesetzten, dann die Kollegen genannt, wenn es um den Umgang innerhalb einer Abteilung geht. Wird diese Reihenfolge verändert, also umgedreht, bedeutet dies, dass Sie Probleme mit Ihrem Vorgesetzten gehabt haben.

Dies gilt auch, wenn die unwichtigeren Tätigkeiten vor denen genannt werden, die Sie eigentlich zu erledigen hatten. Ist das der Fall, können Sie davon ausgehen, dass Sie bei den wichtigen Aufgaben keine Punkte sammeln konnten. Auch das Weglassen von Aufgabenbereichen, in denen Sie nicht überzeugen konnten, ist ein Mittel, negative Bewertungen zu kaschieren. Haben Sie den Verdacht, dass Ihr Zeugnis nicht den Tatsachen entspricht, sollten Sie Rat bei einem Fachanwalt einholen. □

HANSER

Jetzt Karriere machen.

www.qz-online.de/stellenmarkt

QZ-online.de
Portal für Qualitätsmanagement