

## TERMINKALENDER

**Islamisches Finanzwesen.** Die Frankfurt School of Finance & Management und mehrere islamische Organisationen starten im September einen sechsmoatigen Online-Zertifikatskurs zur Islamischen Mikrofinanz, einem wachsenden Segment in der Entwicklungsfinanzierung. Dabei geht es um Retail-Banking, die Ethik des islamischen Bank- und Finanzwesens, Compliance- und Regulierungsthemen. Das Programm richtet sich an Fach- und Führungskräfte, die in der islamischen Mikrofinanz tätig sind. Tel. 069-154 00 87 08, www.fs.de

**Digitale Medien.** Die Hochschule Darmstadt startet im Herbst den Master Internationale Medienkulturarbeit. Studenten beschäftigen sich vier Semester lang mit medientechnologischen Entwicklungen oder Medienpädagogik. Der englischsprachige Master ist breit aufgestellt. Es geht beispielsweise um die Kuration von Ausstellungen zum Thema Digitale Medien, aber auch um die Vermittlung von Wissen in diesem Bereich. Tel. 06071-82 94 42, www.medien-campus.h-da.de

**Strategische Fallstudie.** Die Unternehmensberatung McKinsey lädt exzellente Studierende und Doktoranden vom 1. bis 4. September nach Lissabon ein. Im Workshop „Eintauchen 2016“ können sie die Consulting-Arbeit kennenlernen und eine europäische Arbeitsmarktbehörde auf dem Weg ins digitale Zeitalter beraten. Ihre Aufgaben: Wie können Online-Angebote die Jobsuche vereinfachen? Wie bleibt eine hohe Betreuungsqualität trotz Sparzwangs erhalten? Die Bewerbungsfrist endet am 10. Juli. Tel. 069-7162 57 34, www.mckinsey.de/events

## 19,7 Jahre

alt sind Schulabgänger in Deutschland im Schnitt, wenn sie mit einer Berufsausbildung beginnen. Das geht aus der Vorversion des Datenreports 2016 des Bundesinstituts für Berufsbildung hervor. Zum Vergleich: Im Jahr 2004 lag das Durchschnittsalter erst bei 18,7 Jahren und 1994 bei 18,1 Jahren. Dass die Ausbildungsanfänger immer älter werden, sei unter anderem darauf zurückzuführen, dass der Anteil der Neuanfänger mit Hochschulreife steigt, heißt es in dem Papier.

**Praktisches Coaching.** „Die besten Basis-Coaching-Tools auf den Punkt gebracht“ ist der Titel eines Workshops am 8. Juli in München. Er bietet einen Mix aus Coaching-Wissen und praktischen Übungen. Zielgruppe sind Frauen, die ein Coaching erwägen, die Coach-yourself-Tools suchen, außerdem Führungskräfte, die sich und andere effektiv führen wollen und Frauen, die selbst mit dem Gedanken spielen, Coach zu werden. Tel. 089-44 71 72 75, www.womans.de sz

## RECHT SO

**Verletzte Verpflichtungen.** Im Streit um die Kündigung des *Welt*-Redakteurs Günther Lachmann wegen angeblicher Nähe zur AfD haben beide Seiten einen Vergleich geschlossen. Sie einigten sich auf ein Ende des Arbeitsverhältnisses zum 31. Mai, wie das Berliner Arbeitsgericht mitteilte. Der Journalist hatte seine Kündigung nicht akzeptiert und war vor Gericht gegangen. Die Tageszeitung hatte den Rauswurf damit begründet, der Redakteur habe der AfD Beratungsleistungen angedient und damit seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verletzt. Die *Welt* hatte sich im Februar von Lachmann getrennt. Chefredakteur Stefan Aust sagte damals, der Redakteur habe die Echtheit mehrerer Mails an die AfD bestätigt. „Aus den Mails geht klar hervor, dass Lachmann der AfD eine Art Konzeptvorschlag für eine Neuausrichtung der Partei geschrieben hat“, so Aust. Dies sei ein grober Verstoß gegen journalistische Grundsätze. (Az.: 42 Ca 2980/16).

**Entwürdigendes Büro.** Firmen, die missliebige Mitarbeiter in ein Büro ohne normale Ausstattung versetzen, können zur Zahlung von Schmerzensgeld verurteilt werden. Das Mainzer Landesarbeitsgericht sprach einem ehemaligen leitenden Angestellten eines Backformen-Herstellers einen Betrag von 1000 Euro zu. Der Mann hatte sich geweigert, gegen Zahlung einer Abfindung einvernehmlich seinen Arbeitsvertrag als Fertigungsleiter aufzuheben. Daraufhin wurde er für mehrere Wochen in einen Raum versetzt, der anfangs weder über Computer noch über ein Telefon verfügte. Außerdem wurde ihm ausdrücklich verboten, den von ihm geleiteten Fertigungsbereich zu betreten. Das Gericht sah in dem Vorgehen eine offene „Ausgrenzung und Herabwürdigung des Klägers“. In dem eigentlichen Kündigungsschutzverfahren erklärten die Richter eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters für nicht mehr möglich, sprachen ihm jedoch eine Abfindung in Höhe von mehr als 28 000 Euro zu. Vor der von den Richtern gerügten Strafverurteilung hatte die Firma lediglich die Hälfte angeboten. (Az.: 5 Sa 313/15) EPD



Viele Berufstätige finden es ganz normal, am Arbeitsplatz regelmäßig aufs Mobiltelefon zu schauen. Doch streng genommen kann der Chef das verbieten. FOTO: DPA

## Kleine Fluchten

Private Telefonate, notwendige Arztbesuche, Geburtstagsumtrunk mit den Kollegen: Arbeitsrechtler erklären, welche persönlichen Erledigungen im Job erlaubt sind

**E**in Kommentar in einem sozialen Netzwerk, eine Nachricht an Freunde, eine Zigarettenpause. Nur mal eben kurz – der Chef wird es wohl nicht merken. Aber eigentlich steht in dieser Zeit die Arbeit still. Wie viel Privates darf man mit der Arbeitszeit vermischen, und was sollte man auf den Feierabend verschieben?

**Nachrichten schicken.** Ein Blick auf das Display, eine SMS an die Freunde oder ein kurzes Telefonat mit den Kindern. Das Smartphone ist aus dem Alltag nicht mehr wegzudenken. Aber darf es auch während der Arbeitszeit genutzt werden? „Wenn der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit unterm Tisch eben eine SMS tippt, ist dies schwer nachzuweisen“, sagt Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht. „Wenn allerdings drei Kollegen bezeugen können, dass man den ganzen Tag am Smartphone hängt, wird es problematisch.“ Hier kommt es auf die Häufigkeit an. Wer nur mal eben der Familie schreibt, dass es etwas später wird, dem droht keine Abmahnung. Wer hingegen stundenlang privat telefoniert oder private Nachrichten tippt, begeht einen Arbeitszeitbetrug.

**Im Internet surfen.** Mal eben etwas auf Facebook posten oder nach dem Wetter googeln: Wer das während der Arbeitszeit macht, sollte vorsichtig sein. „Ein Gericht entschied, dass der Arbeitgeber den Browser-Verlauf des Dienstrechners kontrollieren und im Prozess verwenden darf. Die Privatsphäre tritt in diesem Fall zurück“, so Pfanne. Auch wenn das private Surfen vom Arbeitgeber erlaubt ist, sollte man es nicht exzessiv machen. Die Arbeit darf darunter nicht leiden, sonst handelt es sich wieder um einen Arbeitszeitbetrug.

**Raucherpause einlegen.** Beim Rauchen scheiden sich die Geister nicht nur unter den Arbeitgebern, sondern sogar unter den Kollegen. Die Nichtraucher sind sauer, wenn die Raucher mehrere kurze Pausen während der Arbeitszeit machen dürfen. Und die Raucher beschwerten sich, wenn diese Unterbrechungen verboten sind. Grundsätzlich gelten die normalen Pausenansprüche. „Wenn der Arbeitgeber das Rauchen in der Arbeitszeit verbietet, gibt es nichts zu diskutieren. Darunter leidet die Arbeit“, sagt Henn.

**Arzttermine wahrnehmen.** Wer Vollzeit unter der Woche arbeitet, findet kaum Zeit für einen Arztbesuch. Oft hat die Praxis nach Feierabend schon geschlossen. Muss man sich also dafür einen Tag freinehmen? „Grundsätzlich sollten Arztbesuche während der privaten Zeit stattfinden“, sagt Bredereck. Allerdings gibt es eine Ausnahme. „Wenn es nicht anders möglich ist, darf man während der Arbeitszeit zum Arzt gehen. Beispielsweise bei einem CT- oder Röntgentermin“, sagt Michael Henn vom VDA. In solchen Fällen werde das Gehalt gezahlt, ohne dass man arbeitet. Wichtig ist dann aber, die Arztter-

mine möglichst an den Anfang oder an das Ende des Arbeitstages zu legen, damit man nur einen Teil des Tages ausfällt.

**Aussortiertes mitnehmen.** Die aussortierten Ordner stehen auf dem Flur. Ob sie nun auf dem Müll landen oder man sie mit nach Hause nimmt – eigentlich kommt das doch auf das Gleiche raus. Aber Vorsicht – das ist Diebstahl. „Auf eigene Faust darf man nichts mitnehmen. Bis die Entsorgungsfirma das Ausrangierte abgeholt hat, ist es Eigentum des Arbeitgebers. Hier muss man um Erlaubnis fragen“, sagt Pfanne. Sonst kann sogar die Kündigung drohen.

**Geburtstag feiern.** Zum Geburtstag kommen oft die Kollegen zum Gratulieren vorbei. Ein kleiner Umtrunk gehört in vielen Abteilungen dazu: geschmierte Brötchen, Kuchen und ein Glas Sekt. Aber ist das erlaubt? „In den Pausen ist es in der Regel erlaubt, während der Arbeitszeit nicht. Das muss man mit dem Vorgesetzten absprechen“, sagt Fachanwalt Bredereck. Vor allem, wenn Alkohol ausgeschenkt werden soll. Denn dieser ist in der Regel komplett untersagt. NORA WANZKE/DPA

## Alles hängt zusammen

Produktionstechnologen sind Industrie-4.0-Experten. Die Ausbildung ist unbekannt – und sehr aussichtsreich

Robert Möldner ist nicht der Erste, der eine Ausbildung zum Produktionstechnologen abschließen wird. Doch ein Stück weit ist er trotzdem Pionier. Möldner ist im ersten Lehrjahr bei Bosch in Stuttgart. Die dreijährige Ausbildung wird erst seit 2008 angeboten, 2014 haben sich bundesweit nur 45 Jugendliche für den Beruf entschieden. Doch dass die Ausbildung noch unbekannt ist, sagt nichts aus über die Perspektiven: Azubis wie er sind gesuchte Experten. Der Produktionstechnologe gilt als Fachmann für die Industrie 4.0, also für die vernetzte Fabrik.

Der Produktionstechnologe plant, betreut und vernetzt Maschinen in Fabriken. „Er arbeitet zwischen Planung und Produktion“, sagt Möldners Ausbilderin Sabine Schäfer. Zwar haben Facharbeiter auch bisher schon einen ähnlichen Job gemacht wie jetzt der Produktionstechnologe. In der Regel sind das Fachkräfte mit langjähriger Erfahrung. „Doch das Berufsbild im Werk gab es bislang nicht“, sagt Schäfer. Es ist eine Weiterentwicklung des Mechatronikers.

Das Besondere: Produktionstechnologen müssen die Sprache aller Beteiligten sprechen. Sie müssen sowohl wissen, wie die Maschinen funktionieren als auch mit Kunden und Technikern im Gespräch bleiben, um Probleme zu lösen, erläutert Jörg Friedrich, Geschäftsführer des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) Mitte. Und die Probleme werden immer komplexer. Die Kunden verlangen stärker als früher nach individuellen Lösungen sowie nach Produkten und einer Produktion, die auf ihre Bedürfnisse abgestimmt sei.

Die Anlagen, die in Deutschland gebaut werden, stehen fast überall in der Welt. Wer also nicht immer an demselben Ort arbeiten will, hat als Produktionstechnologe beste Chancen, auch weltweit eine Stelle zu finden oder von seinem Unternehmen entsandt zu werden. Bei Bosch werden bereits die Auszubildenden für einige Wochen ins Ausland geschickt.



Die Daten der Einspritzpumpen in der Fabrik abrufen? Das macht der angehende Produktionstechnologe Robert Möldner über das Tablet. FOTO: DANIEL MAURER/DPA

Der Job verlangt schon während der Ausbildung eine gewisse Mobilität, wie Gert Zinke vom Bundesinstitut für Berufsbildung (Bibb) in Bonn sagt. Deutschlandweit gebe es nur drei Berufsschulen, die Kurse anbieten: Aalen, Köln und Ilmenau. Der Berufsschulunterricht findet daher blockweise statt. Das ist auch bei Robert

Möldner der Fall: „Wir sind immer zwei bis drei Wochen in der Schule, dann wieder fünf bis sechs Wochen in der Lehrwerkstatt.“

Der junge Mann hat bereits viel technisches Verständnis und Wissen mitgebracht. Er war auf einem Gymnasium mit einem Schwerpunkt auf Mechatronik.

## BEWERBUNGSHELFER

## Wie lange muss ich im ungeliebten Job durchhalten?

**SZ-Leser Thomas F. fragt:** Ich arbeite seit gut einem Jahr als Ingenieur in einem kleinen Unternehmen. Dort wird recht kurzfristig gedacht: Projekte werden schnell durchgedrückt, Fehler nur notdürftig behoben, langfristige Verbesserungen werden nicht umgesetzt, Teamarbeit findet nicht statt, jeder arbeitet isoliert vor sich hin. Ich habe anfangs versucht, meine Ideen einzubringen, aber die Unternehmensleitung sieht keine Notwendigkeit, an den Strukturen etwas zu ändern. Andere Mitarbeiter teilen viele meiner Auffassungen, haben aber meist resigniert. Deshalb bewerbe ich mich nun neu. In Vorstellungsgesprächen stoße ich nun auf das Problem, meinen gewünschten Wechsel zu erklären. Oft sieht es so aus, als sei ich unfähig oder unwillig, Konflikte zu lösen. Oder es wirkt, als wolle ich über meinen alten Arbeitgeber lästern. Was kann ich hier sagen? Oder sollte ich einen anderen Grund für den Wechsel vorgeben?

## Vincent Zeylmans antwortet:

Lieber Herr F., wer nach einem Jahr den Arbeitgeber wechseln möchte, muss dieses in der Tat gut begründen. Unternehmen erwarten, dass Sie im Normalfall mindestens drei Jahre eine Funktion ausüben. Ab diesem Zeitpunkt wird es als legitim angesehen, dass Sie sich weiter entwickeln wollen. Vielleicht weil Sie auf einen Job stoßen, der besser zu Ihnen passt. Oder weil Sie die Chance bekommen, bei einem renommierteren Arbeitgeber einzusteigen. Oder Sie entscheiden sich für eine Führungskarriere und können das anderswo besser erreichen.



Vincent Zeylmans war jahrelang Abteilungsleiter in internationalen Konzernen und kennt deren Rekrutierungspolitik aus der Praxis. Heute lebt er als Buchautor, Führungskräftecoach und Managementtrainer in Emmerich am Rhein. FOTO: PRIVAT

Ein Wechsel nach einem Jahr ist allerdings erklärungsbedürftig. Der potenzielle Arbeitgeber könnte den Eindruck gewinnen, dass es Ihnen an Ausdauer fehlt. Oder dass Sie sich in neuen Situationen nur unzureichend durchbeissen. Schließlich beruhte der Einstieg beim derzeitigen Arbeitgeber auf einer Fehleinschätzung. Ihr Gesprächspartner könnte auch verunsichert sein und sich fragen, ob Sie in der neuen Funktion länger bleiben.

Daher empfehle ich Ihnen, zunächst durchzuhalten. Das ist zumutbar, wenn ausreichend Motivation vorhanden ist. Wenn Sie unabhängig vom unstrukturierten Umfeld Ihren Job erledigen können, sollten Sie diese Option ernsthaft in Erwägung ziehen. Wenn Sie nach zweieinhalb Jahren beginnen, sich umzuorientieren, kommen locker drei Jahre zusammen, bevor Sie eine neue Stelle antreten können. Das ist für Sie vielleicht überschaubar.

Wenn Ihnen das nicht möglich ist, müssen Sie gut über die Begründung nachdenken. Sie haben recht: Schuldzuweisungen oder Selbstmitleid helfen nicht weiter. Enttäuschungen und Bitterkeit werden zum Bumerang. Daher sollten Sie jede Wertung vermeiden. Sie können bestimmte Geschäftspraktiken neutral darstellen und erklären, dass diese nicht mit Ihrer Persönlichkeitsstruktur übereinstimmen. So könnten Sie beispielsweise darlegen, dass bei Ihrem derzeitigen Arbeitgeber eher kurzfristig und flexibel entschieden wird, Sie aber ein langfristiges Handeln bevorzugen. Diese Beobachtung sollten Sie unbedingt mit persönlichen Lektionen verbinden. Erwähnen Sie, dass Sie Ihre schnelle Entscheidung für diese Firma im Nachhinein als Fehler ansehen. Und dass Sie daraus gelernt haben, sich eingehender mit der Unternehmenskultur zu befassen. Sie können auch sagen, dass Sie sich künftig zunächst mit dem Team unterhalten wollen, bevor Sie erneut einen Job antreten.

So entsteht beim neuen Arbeitgeber der Eindruck, dass Sie aus Ihrer Erfahrung der Vergangenheit gelernt haben. Schließlich gilt: Selbstreflexion und persönliche Weiterentwicklung sind gute Empfehlungen für einen neuen Job.

Haben Sie auch eine Frage zu Berufswahl, Bewerbung, Arbeitsrecht, Etikette oder Führungsstil? Schreiben Sie ein paar Zeilen an [coaching@sueddeutsche.de](mailto:coaching@sueddeutsche.de). Unsere sechs Experten wählen einzelne Fragen aus und beantworten sie im Wechsel. Ihr Brief wird komplett anonymisiert.

## Beilagenredaktion

Telefon 089/21 83-305, Fax -77 76

sz-beilagen@sueddeutsche.de

©/Zigital: Alle Rechte vorbehalten – Süddeutsche Zeitung GmbH, München

Jegliche Veröffentlichung und nicht-private Nutzung exklusiv über [www.sz-content.de](http://www.sz-content.de)