

BERUF & KARRIERE

JOB COACH

Wann verfallen Überstunden?

SZ-Leser Andreas R. fragt:
Ich bin seit 19 Jahren in einer Führungsposition tätig. Nun wird in meiner Firma von Vertrauensarbeitszeit auf elektronische Arbeitszeiterfassung umgestellt, das teilte man mir sechs Tage vor Beginn mit. Meine noch offene Mehrarbeit (mehr als 100 Stunden) will mein Arbeitgeber nicht anerkennen und nicht übertragen. Dabei kann ich mein Vertrauensarbeitszeitkonto auf die Schnelle gar nicht mehr ausgleichen. Finden Sie das korrekt?

Ina Reinsch antwortet:
Lieber Herr R., im vergangenen Jahr leisteten deutsche Arbeitnehmer etwa 1,7 Milliarden Überstunden. Nicht einmal jede zweite wurde vergütet. Rund 900 Millionen Stunden erbrachten die Mitarbeiter für lau. Da gibt es viel Konfliktpotenzial. Bei Vertrauensarbeitszeit können die Mitarbeiter ihre Dienstzeit weitgehend eigenverantwortlich gestalten. Lediglich die Höhe der Wochenstunden wird festgelegt. Dass Ihr Arbeitgeber nun eine elektronische Arbeitszeiterfassung einführt, ist vermutlich einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs geschuldet. Dieser hatte 2019 entschieden, dass die Arbeitszeiterfassung in der EU durch ein objektives, verlässliches und zugängliches System erfolgen muss. Die bisher in Deutschland geltenden Dokumentationspflichten nach dem Arbeitszeitgesetz erscheinen nach dieser Vorgabe nicht mehr ausreichend. Viele Arbeitgeber stellen daher vorsorglich auf eine genaue Dokumentation der Arbeitszeiten um.

Es ist kein Geheimnis, dass Menschen mit Vertrauensarbeitszeit häufig mehr arbeiten, als sie laut Vertrag müssten. Die Frage, ob Überstunden bezahlt werden müssen oder abgefeiert werden dürfen, hängt dabei von vielen Aspekten ab. Sollten Sie einen Anspruch auf Vergütung oder Überstundenausgleich haben, darf Ihr Arbeitgeber bei einem Wechsel des Arbeitszeitmodells diese Stunden nicht einfach unter den Tisch fallen lassen. Ob dieser Anspruch besteht, ist allerdings oft gar nicht so einfach zu beantworten.



Haben Sie auch eine Frage zu einem arbeitsrechtlichen Thema? Dann schreiben Sie ein paar Zeilen an coaching@sueddeutsche.de.

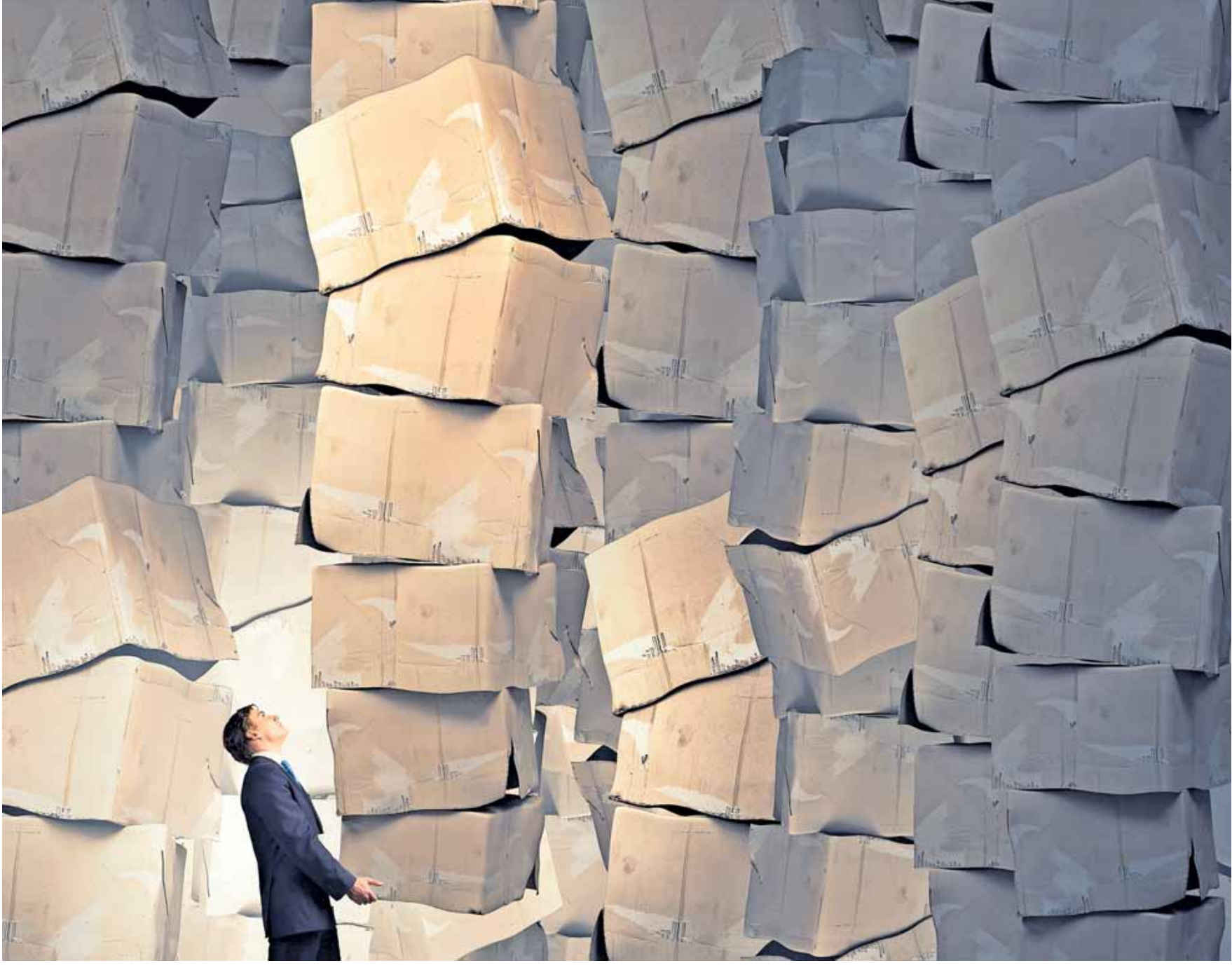
Überraschenderweise gibt es nämlich keinen allgemeinen Rechtssatz, dass Überstunden zu bezahlen sind oder abgefeiert werden dürfen. Manche Arbeits- oder Tarifverträge sehen das zwar vor, aber nicht alle. Existiert keine Regelung, richtet sich die Vergütungspflicht danach, ob der Mitarbeiter eine Bezahlung den Umständen nach erwarten durfte. Das Bundesarbeitsgericht stellt dabei unter anderem auf die Höhe des Verdienstes ab. Bei Arbeitnehmern, deren Gehalt die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt, geht man davon aus, dass eine gesonderte Vergütung nicht zu erwarten ist. Arbeitnehmer, die weniger verdienen, müssen dagegen grundsätzlich einen Ausgleich für Überstunden erhalten.

Es kommt also hier auf Ihre konkrete vertragliche Regelung an und – falls es keine gibt – auf Ihre Position und Ihr Gehalt. In Arbeitsverträgen finden sich außerdem oft sogenannte Pauschalierungsklauseln, die Ihnen im Weg stehen könnten. Sie besagen, dass eine bestimmte Anzahl an Überstunden bereits mit dem normalen Monatslohn bezahlt sein soll. Die Klauseln haben jedoch ihre Tücken. Sie dürfen nicht zu pauschal formuliert sein, sonst sind sie unwirksam.

Doch es gibt noch weitere Hürden: So können Überstunden verfallen. Auch hier ist ein Blick in den Arbeitsvertrag nötig. Viele Verträge beinhalten nämlich eine sogenannte Ausschlussfrist, die einen zeitnahen Ausgleich der Ansprüche, also auch der Überstunden, vorsieht. Diese Frist muss mindestens drei Monate betragen – anderenfalls ist auch diese Klausel unwirksam. Außerdem verjähren Überstunden nach drei Jahren.

Für die angesammelten 100 Überstunden sind Sie zudem im Streitfall voll beweispflichtig. Das heißt, Sie müssen für jede einzelne Stunde darlegen und beweisen können, wann Sie geleistet wurde und dass sie vom Arbeitgeber angeordnet beziehungsweise geduldet wurde.

Ina Reinsch ist Rechtsanwältin, Buchautorin und Referentin in München. Sie befasst sich schwerpunktmäßig mit dem Thema Arbeitsrecht.



Vor Urkundenfälschung schrecken die meisten Hochstapler zurück, nicht aber vor Schönfärberei und Übertreibungen.

FOTO: SERGEY NIVENS/IMAGO

Hochgestapelt

Schwindler und Schönfärber finden immer neue Wege, ihre Chancen als Bewerber zu verbessern. Jetzt soll Blockchain-Technologie dabei helfen, Lügen im Lebenslauf aufzudecken

VON MIRIAM HOFFMEYER

Es klingt beeindruckend: eine wichtige Rolle in einem Schlüsselprojekt, hervorragende Excel-Kenntnisse, fließendes Spanisch. Doch nicht alles, was Lebensläufe schmückt, ist durch die Realität gedeckt. Mal verschwimmt die Grenze zwischen positiver Selbstdarstellung und Lüge, mal wird sie klar überschritten.

Wenn etwa Tätigkeiten und Projekte frei erfunden oder Beschäftigungszeiten um Monate zu lang angesetzt werden, ist das aus Sicht von Manfred Schnapp von der Fachgruppe „Recruiting“ beim Bundesverband der Personalmanager (BPM) nicht mehr akzeptabel. Seiner Einschätzung nach kommen Personalabteilungen in den Fällen den Schönfärbern und Schwindlern auf die Schliche: „Wenn ein Kandidat sich besser darstellt, als er eigentlich ist, zeigt sich das meist sehr schnell im Interview.“

Nach einer Studie der Personaldienstleister Robert Half von 2018 haben mehr als 70 Prozent der deutschen Führungskräfte schon einmal Bewerberinnen und Bewerber aufgrund falscher Angaben aussortiert. Am häufigsten wird danach über die fachliche Kompetenz, die Berufserfahrung, über Sprachkenntnisse oder die Höhe des vorigen Gehalts gelogen.

In den USA beschäftigen mehr als 70 Prozent der Unternehmen routinemäßig sogenannte „Background checker“, um Angaben von Bewerberinnen und Bewerbern zu überprüfen. Das liegt auch daran, dass es dort unüblich ist, der Bewerbung viele Dokumente beizufügen. Arbeitszeugnisse spielen praktisch keine Rolle. Die in Deutschland üblichen Zeugnisse sind zwar wegen der Beurteilungen von Leistung und Persönlichkeit umstritten, haben aber den großen Vorzug, die Beschäftigungsdauer, die Position und die Art der Tätigkeit klar nachzuweisen.

Auch weil heute immer mehr Bewerberinnen und Bewerber im Ausland studiert oder gearbeitet haben, werden professionelle Background Checks nun auch in Deutschland häufiger. So hat die Bayer AG im vergangenen Jahr solche Überprüfungen für alle Kandidaten eingeführt, die sich für sicherheitsrelevante Positionen bewerben.

„In diesen Fällen dient ein Background Check zur Vermeidung wirtschaftlicher Risiken oder von Reputationsverlusten für Bayer“, erklärt Konzernsprecher Markus Siebenmorgen. Bayer habe sich damit „der Praxis anderer Dax-Unternehmen angeschlossen“. Überprüft würden etwa die Angaben zu Ausbildung und Berufserfahrung.

Der bekannteste deutsche Hochstapler Gerd Postel bewarb sich über 15 Jahre hinweg mit gefälschten Approbationsurkunden immer wieder erfolgreich als Psychiater. Unter anderem war der frühere Postbote als stellvertretender Amtsarzt und in verschiedenen Kliniken tätig, zuletzt als Oberarzt im Fachkrankenhaus für Psychiatrie in Zschadraß bei Leipzig. Postel verfasste auch zahlreiche psychiatrische Gutachten. 1999 wurde er zu vier Jahren Gefängnis verurteilt.

Während sich Postel sein Halbwissen angelesen hatte, haben andere „Hochstapler in Weiß“ nicht selten eine Ausbildung als Pfleger oder Sanitäter. Im Juli wurde ein 47-Jähriger in Nürnberg zu zwei Jahren Haft auf Bewährung und 250 Stunden gemeinnütziger Arbeit verurteilt. Der gelernte Rettungssanitäter hatte zunächst ein Medizinstudium abgebrochen und war später am zweiten juristischen Staatsexamen gescheitert. Vier Jahre lang arbeitete er als Verwaltungsdirektor in einer Nürnberger Klinik, wo er auch ärztliche Bereitschaftsdienste übernahm.

„Gerade junge Leute wechseln häufig die Stelle, arbeiten auch mal als Freelancer oder erwerben Zertifikate im Ausland. Wie soll man das alles prüfen?“

LARS EICHHOF, CORNERSTONE

Die meisten Lebenslauf-Schwindler dürften zwar davor zurückschrecken, sich durch Urkundenfälschung strafbar zu machen. Praktisch jedes Jahr werden aber einzelne Fälle von Hochstaplern bekannt, die mit selbstgebestellten Diplomen, Arbeitszeugnissen oder Promotionsurkunden zunächst überzeugt hatten.

Schlagzeilen machen immer wieder falsche Ärzte. Dass Approbationsurkunden in jedem Bundesland anders aussehen, erschwert das Erkennen von Fälschungen. Die Bundesärztekammer setzt sich deshalb dafür ein, ein bundesweites Zentralregister für Approbationen zu schaffen. Um den Datenschutz zu gewährleisten, müsste der Bund dafür aber erst einmal die rechtlichen Grundlagen schaffen.

Durch digitale Berufsnetzwerke wie LinkedIn oder Xing werden Schwindeleien beim Lebenslauf indirekt gefördert. Die Nutzerprofile haben vor allem die Funktion, Aufmerksamkeit zu wecken, Dienstleister haben sich auf ihre Optimierung spezialisiert. „Viele versuchen, gezielt Schlagwörter unterzubringen, nach denen Recruiter suchen“, meint Lars Eichhof, der beim internationalen Software-Anbieter Cornerstone für Recruiting-Lösungen verantwortlich ist.

„Da wird das Praktikum notfalls um ein erfundenes Projekt im Bereich Machine Learning ergänzt.“ Um jüngeren Fachkräften aus begehrten Berufen entgegenzukommen, die aufwendige Bewerbungen oft scheuen, begnügen sich Personalabteilungen schon mal mit dem LinkedIn- oder Xing-Lebenslauf, anstatt solide Nachweise einzufordern.

Eine moderne Lösung, um den Wahrheitsgehalt von Bewerbungen zu gewährleisten, entwickelt Cornerstone gerade gemeinsam mit 15 anderen Firmen, darunter SAP. Die Unternehmen haben sich zur „Velocity Network Foundation“ zusammengeschlossen. Ziel ist es, möglichst alle für eine Bewerbung relevanten Unterlagen mithilfe der Blockchain-Technologie fälschungssicher zu dokumentieren.

Stark vereinfacht dargestellt, werden in einer Blockchain Informationen als Kette aus miteinander verknüpften, verschlüsselten Blöcken abgelegt. Manipulationen im Nachhinein sind dadurch praktisch unmöglich. Die Karriere-Blockchain soll so funktionieren, dass ganz verschiedene Akteure – Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Behörden – darin beispielsweise Zeugnisse, Zertifikate und Referenzen hinterlegen. Weil diese Daten in Form eines digitalen Wallets nur der betreffenden Person gehören, werden Datenschutzprobleme vermieden.

Bei einer Bewerbung kann die Person dem Unternehmen per Klick Zugriff auf ausgewählte Dokumente gewähren, deren Echtheit dann nicht weiter überprüft werden muss. „Gerade junge Leute wechseln häufig die Stelle, arbeiten auch mal als Freelancer für Unternehmen oder erwerben Zertifikate im Ausland“, sagt Eichhof. „Wie soll man das alles prüfen? Ein elektronisches Wallet, in dem alle Tätigkeiten und Abschlüsse dokumentiert sind, würde Hochstapelei erschweren und dadurch auch den Bewerbungsprozess beschleunigen.“

Vereinzelt kommt die Technologie schon heute im Bildungs- und Berufsbe- reich zur Anwendung. So nutzt das Jobportal „Professionals.aero“ mit Sitz in Genf eine Blockchain, um beispielsweise Fluglizenzen zu verifizieren. Seit dem Sommer 2020 gibt die Industrie- und Handelskammer München und Oberbayern alle Abschlusszeugnisse der Berufsausbildung auch digital heraus und hinterlegt sie in ihrer Blockchain-Lösung „Cert4Trust“, von Frühjahr 2022 an soll das auch für die Fortbildungszeugnisse gelten.

„Es kommt tatsächlich immer wieder vor, dass gefälschte Zeugnisse verwendet werden. Uns erreichen deswegen wöchentlich Anfragen, um Zeugnisse zu überprüfen“, sagt Armin Barbalata, Bereichsleiter Digitalisierung bei der IHK München und Oberbayern. Für jede einzelne Bewerbung bringe das neue Verfahren Vorteile: „Personalere können so praktisch ohne zusätzlichen Aufwand zweifelsfrei sicherstellen, dass die eingereichten Zeugnisse echt sind“, sagt er. Weitere IHK in ganz Deutschland wollen bald nachziehen.

Ein abgebrochenes Studium war auch die Basis für die Karriere eines Hochstaplers in München: Während eines Praktikums in einem Notariat stellte er sich selbst Zeugnisse mit Bestnoten aus, erlangte damit die Zulassung als Rechtsanwalt und arbeitete anschließend drei Jahre in Anwaltskanzleien und bei einer Versicherung. Im November 2020 verurteilte das Amtsgericht München den falschen Anwalt zu zwei Jahren Haft auf Bewährung. Er war aufgefallen, weil eines der gefälschten Zeugnisse auf einen Pfingstmontag datiert war.

Auch andere angesehene Berufe sind für Hochstapler attraktiv. Der technische Zeichner Alfredo di Mauro firmierte auf seiner Visitenkarte als Diplomingenieur, obwohl er keinen Hochschulabschluss hatte. Über mehrere Jahre hinweg war er als Auftragnehmer maßgeblich an der Planung des Berliner Flughafens BER beteiligt. Alfredo di Mauro war für die Entrauchungsanlage verantwortlich – eines der zentralen Hindernisse für eine pünktliche Eröffnung des Flughafens.

MIRH

Blender von Beruf

Wie überlebt man narzisstische Vorgesetzte und Kollegen?

In jedem Betrieb gibt es Menschen, die sich für die Größten und Kompetentesten halten. Die wenigsten sind Hochstapler mit kriminellem Täuschungsvorsatz. Doch auch die ganz normalen Blender können das Arbeitsklima gründlich ruinieren. Die Psychologin und Buchautorin Bärbel Wardetzki gibt Tipps zum Umgang mit Narzissten am Arbeitsplatz.

SZ: Narzissmus ist ein Modewort. Wie definieren Sie den Begriff?

Bärbel Wadetzki: Ich unterscheide einen positiven Narzissmus, der mit einem gesunden Selbstwertgefühl und guten Beziehungen zu anderen Menschen einhergeht, von einer narzisstischen Struktur, die ein Selbstwertdefizit überdeckt und zu destruktiven Verhaltensweisen führt. Menschen mit narzisstischer Struktur haben ein unersättliches Bedürfnis nach Bewunderung, deshalb vereinnahmen sie fremde Ideen, rechnen sich allein Erfolge des Teams zu, führen in Meetings das große Wort und vertragen keinerlei Kritik. Sind solche Menschen besonders oft in Führungspositionen zu finden?

Auf jeden Fall – und das ist auch kein Wunder. Sie stellen ja Leistung und Erfolg über alles und legen viel Wert auf Status. Beides sind gute Voraussetzungen für den beruflichen Aufstieg. Außerdem ist die narzisstische Struktur auch mit Eigenschaften verbunden, die für Unternehmen wertvoll sind. Narzisstische Führungskräfte haben tolle Ideen, sind Visionäre, können andere mitreißen. Ich würde aber sagen, dass die Schattenseiten diese Vorzüge in der Regel überwiegen.

Wie schaden narzisstische Menschen den anderen in ihrem Team?

Sie machen vor allem denjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Angst, die selbst unsicher sind und unter Selbstzweifeln leiden. Solche Personen unterwerfen sich komplett und geben ihr eigenes Selbst auf. Andere gehen auf Konfrontationskurs. Das führt dann oft zu langwierigen, zerstörerischen Auseinandersetzungen mit persönlichen Angriffen, die sehr stark belastend wirken.



Bärbel Wardetzki
FOTO: MAIK KERN

Wie kann man sich davor schützen?

Das Wichtigste ist ein starkes Selbstwertgefühl: Ich muss mir meiner Kompetenzen und Fähigkeiten sicher bewusst sein. Löst die narzisstische Person Angst, Aggression oder Minderwertigkeitsgefühle in mir aus, brauche ich wahrscheinlich Hilfe von außen, etwa ein Coaching. Auch gewaltfreie Kommunikation lässt sich trainieren: taktisch geschickt und wirksam die eigenen Interessen zu vertreten, ohne dass sich die narzisstische Person bedroht fühlt.

Sollte man sich nicht lieber Verbündete suchen und gemeinsam handeln?

Das verstärkt meistens nur den Konflikt. Menschen mit narzisstischer Struktur sind sehr gut darin, Teams zu spalten. Es ist wichtig zu analysieren, wie stark ausgeprägt die destruktive Verhaltensweise tatsächlich ist. In bestimmten Fällen kann es besser sein, zu kündigen als mit der Person weiter zusammenzuarbeiten. **Wie können Personalere eigentlich erkennen, ob sie eine Narzisstin oder einen Narzissten vor sich haben?**

Das ist schwierig, denn gerade das Negative an der narzisstischen Struktur zeigt sich oft erst im Laufe der Zeit. Bei der ersten Begegnung überwältigen diese Menschen durch Charme, Eloquenz und vorgespiegelte Empathie. Die Gesprächspartner sind entweder völlig von ihnen hingerissen oder fühlen sich selbst minderwertig und eingeschüchtert. Beide Reaktionen können Warnhinweise sein. **In welcher Unternehmenskultur gedeihen Blender besonders gut?**

Sehr hierarchische Systeme fördern narzisstische Strukturen. Das klassische Beispiel ist die Medizin: Junge Ärztinnen und Ärzte werden geschunden und gedemütigt. Wenn sie sich hochgearbeitet haben, sind viele selbst Götter in Weiß geworden. Menschen werden durch zahlreiche Faktoren narzisstisch, auch durch den Beruf. In einer demokratischen Unternehmenskultur, die Teamarbeit in den Mittelpunkt stellt, stoßen Personen mit narzisstischer Struktur auf große Schwierigkeiten – und entwickeln sich vielleicht ganz anders weiter. Denn zum Glück können sich Menschen ja ändern.

INTERVIEW: MIRIAM HOFFMEYER