Das Team von L.A.N. aus Fulda erhält hier den Sage Winners Circle Award. (von links) Stephan Götz, Markus Eischeid, Esmail Akbari, Patrick Jordan, Oualid Nouri, Michael Manns, Stephan Andert. Foto: Computer-L.A.N. GmbH

Konfettiregen in Gold

WICHTIGER AWARD für Computer-L.A.N.

Der Markt- und Technologieführer für Cloud-basierte Unternehmenslösungen, die Sage GmbH, hat insgesamt 14 Sage Business Partnern öffentlich den „Sage Winners Circle Award 2018“ verliehen. Darunter befindet sich zum zweiten Mal das Fuldaer IT- und Softwarehaus Computer-L.A.N. GmbH aus der Königstraße.

Die ausgezeichneten Partner erhielten laut einer Pressemitteilung der L.A.N. GmbH ihre Trophäen im festlichen Rahmen der Sage Summit Tour 2018 am 17. April in Hamburg. Die Sage Summit Tour ist mit rund 1400 Teilnehmern die größte deutsche Veranstaltung von Sage.

Lasershow, Feuer-Fontänen und ein Konfettiregen in Gold und Silber: Bei der feierlichen Übergabe der Preise und Urkunden an die diesjährigen Award-Träger wurde deutlich, welch hohen Stellenwert der Channel-Vertrieb für den Software-Hersteller Sage besitzt.

Teilnahme an Workshops

Die Computer-L.A.N. GmbH war als starkes Team mit den Geschäftsführern Esmail Akbari und Oualid Nouri, Leiter der Software- & IT-Lösungen Patrick Jordan, Vertriebsleiter Stephan Götz, Leiter der Softwareentwicklung Markus Eischeid und Softwareentwickler Michael Manns und Stephan Andert vor Ort, um den Award entgegenzunehmen und die Auszeichnung zu feiern. Andreas Zipser, Vice President Sales bei Sage, sagte anlässlich der Award-Vergabe: „Ich freue mich, dass wir innerhalb unserer strategischen Sage Winners Circle Initiative unsere besten Vertriebspartner für herausragende Leistungen auszeichnen können. Wir bringen damit unseren Dank und unsere Wertschätzung zum Ausdruck.“

Alle diesjährigen Gewinner-Unternehmen erhalten neben der Auszeichnung eine einjährige Clubmitgliedschaft im Sage Winners Circle. Diese umfasst unter anderem Workshops, Weiterbildungen, businessrelevante Leistungen, Veranstaltungen sowie Incentives. Zu den Höhepunkten gehört dabei eine mehrtägige strategische Business-Veranstaltung mit den Gewinner-Partnern und dem Sage Management.

Eulen und Lerchen

ARBEITSZEITEN möglichst anpassen

Mancher Berufstätige braucht morgens Stunden, um in die Gänge zu kommen. Andere schaffen schon vor dem zweiten Frühstück große Teile ihrer To-Do-Liste.

„Es gibt Lerchen und Eulen, das ist wissenschaftlich erwiesen“, betont Anette Wahl-Wachendorf, Vizepräsidentin des Verbands der Werks- und Betriebsärzte. „Auch wenn wir da letztlich nur über etwa eine Stunde Unterschied reden.“

Manche Menschen sind kurz nach dem Aufstehen also tatsächlich leistungsfähiger als andere. Die sollten dann, wenn es geht, ruhig auch früh anfangen. „Viele genießen es ja auch, wenn sie eine Stunde in Ruhe arbeiten können, bevor das Büro voll ist“, erklärt die Expertin. Pausenzeiten sollten die Lerchen dann aber anpassen, genau wie die Eulen – sonst sind die Abstände zwischen den Mahl- und Auszeiten eventuell zu lang.

So unterschiedlich Eulen und Lerchen sind, eine Gemeinsamkeit haben die allermeisten Arbeitnehmer aber doch. „Wie leistungsfähig jemand zu welchen Zeiten ist, lässt sich nicht genau sagen“, erklärt Wahl-Wachendorf. „Was wir aber wissen ist, dass zwischen 9 und 11 Uhr alle leistungsfähig sind.“

Gleitzeit-Modelle mit entsprechenden Kernarbeitszeiten seien deshalb ideal. Ist das nicht möglich, müssen Arbeitnehmer selbst gegensteuern. Notorische Spätaufsteher sollten zum Beispiel ihre Abendgestaltung überdenken, rät Wahl-Wachendorf. „Indem sie abends nicht mehr fett essen und rechtzeitig ins Bett gehen oder wenigstens entspannen, also zum Beispiel nicht im Bett fernsehen.“

Studium auch ohne Abi

IHK FULDA weist auf Alternativen hin

Das duale Ausbildungssystem in Deutschland genießt weltweit einen exzellenten Ruf. Weniger bekannt ist, dass eine solche Ausbildung unter bestimmten Voraussetzungen sogar ein Studium ermöglicht.

Die Industrie- und Handelskammer (IHK) Fulda macht vor dem Hintergrund der laufenden Ausbildungsoffensiven in der Region auf den Flyer „Eine gute Investition für Unternehmen“ des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung aufmerksam. Als Voraussetzungen für einen Hochschulzugang ohne Abitur werden in dem Flyer unter anderem ein mittlerer Schulabschluss und Anschluss einer mindestens dreijährigen anerkannten Ausbildung mit einer Studienvereinbarung an der aufnehmenden Hochschule genannt.

Nähere Informationen finden Interessierte in der Verordnung über den Zugang beruflich Qualifizierter zu den Hochschulen im Land Hessen vom 16. Dezember 2015 unter der Internetadresse www.wissenschaft.hessen.de. mlu

Keine Energie vergeuden

SCHWÄCHE ZEIGEN ist wahre Stärke

Die meisten Menschen verbergen ihre Schwächen lieber – das macht den Umgang mit ihnen aber nicht leichter.

Wer dagegen offen mit Schwächen umgeht, kommt besser mit ihnen klar, zum Beispiel am Arbeitsplatz. „Wir alle haben nervige und unerwünschte Seiten, die wir am liebsten los wären. Sie zu verstecken, kostet aber eine Menge Energie“, erklärt Stefanie Demann, Coach aus Wolfsburg. Berufstätige müssten sich deshalb klarmachen: Nicht ihre Schwächen schwächen sie, sondern der abwertende Umgang mit ihnen.

Arbeitnehmer sollten daher aufhören, einem einseitigen Bild nachzujagen. „Das erzeugt bloß Frust, weil man dem nie gerecht werden kann.“ Stattdessen sollten Berufstätige versuchen, sich all ihre Seiten als eine Art innerer Wohngemeinschaft vorzustellen. Man selbst bleibe aber der Hauptmieter, der entscheide.

Man wird ja wohl noch fragen dürfen!

WONACH sich Arbeitgeber erkundigen dürfen

Von **LISA KNAB**

Arbeitgeber wollen sich vor jeder Einstellung eines neuen Mitarbeiters – getreu dem Motto „Drum prüfe, wer sich ewig bindet ...“ – ein möglichst umfassendes Bild von diesem machen. Dieses an sich anerkennenswerte Interesse, alle für den Vertragsschluss maßgeblichen Umstände zu ermitteln, findet allerdings seine Grenzen im grundrechtlich geschützten Persönlichkeitsrecht des Bewerbers.

Viele Arbeitgeber sind verunsichert: Wonach und wie umfassend darf man sich im Bewerbungsgespräch bei dem Kandidaten erkundigen? Muss dieser möglicherweise Informationen sogar ungefragt preisgeben? Eine pauschale Antwort kann hierauf nicht gegeben werden.

Es kommt jeweils im Einzelfall darauf an, ob im Rahmen einer Interessenabwägung das Informationsbedürfnis des Arbeitgebers gegenüber dem Schutzinteresse des Bewerbers überwiegt. Als Faustformel lässt sich zumindest so viel sagen: Je stärker der Bezug zum Persönlichkeitsbereich des Bewerbers und je schwächer die Bedeutung für den zu besetzenden Arbeitsplatz, umso eher ist eine konkrete Frage als unzulässig zu bewerten.

Arbeitgeber dürfen daher ohnehin nur solche Fragen stellen, an deren Beantwortung sie ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis haben. Stets zulässig sind deshalb Fragen, die sich ausschließlich auf die fachliche Eignung beziehen, etwa nach dem beruflichen Werdegang des Bewerbers. Im Übrigen hat sich zu typischen Fragen, die darüber hinaus als nur begrenzt zulässig beziehungsweise absolut unzulässig anzusehen sind, eine umfangreiche Rechtsprechung entwickelt, von der hier einige Fallgruppen beispielhaft hervorzuheben sind:

Ein absoluter „Klassiker“ ist die Frage nach einer bestehenden (oder geplanten) Schwangerschaft. Inzwischen steht fest, dass sie generell unzulässig ist. Dies gilt umso mehr, weil diese Frage zugleich ein Indiz für eine diskriminierende Benachteiligung aufgrund des Geschlechts darstellt, vgl. § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). In diesem Zusammenhang sollte auch darauf verzichtet werden, abstrakt nach einem grundsätzlichen Kinderwunsch zu fragen.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Ob die Frage nach einer Schwerbehinderung im Bewerbungsgespräch zulässig ist, hat das Bundesarbeitsgericht – jedenfalls seitdem durch Inkrafttreten des AGG eine Benachteiligung aufgrund einer Behinderung kraft Gesetzes verboten ist – offen gelassen. Nach Ansicht der juristischen Literatur und einiger Instanzgerichte wird dies allerdings überwiegend für unzulässig gehalten.

Anders verhält es sich im Hinblick auf die Schwerbehinderteneigenschaft jedoch im laufenden Arbeitsverhältnis. Diesbezüglich hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass jedenfalls nach Ablauf der

Lisa Knab

sechsmonatigen Wartefrist für das Eingreifen des Sonderkündigungsschutzes schwerbehinderter Menschen die Frage zuzulassen ist, um dem Arbeitgeber ein rechtstreues Verhalten zu ermöglichen. Immerhin zeigt der Arbeitgeber mit dieser Frage, dass er seine zum Schutz des Schwerbehinderten bei einer Kündigung bestehenden Pflichten erfüllen will.

Die Frage nach bestehenden Vorstrafen ist nur dann zulässig, wenn sie „einschlägig“ ist, das heißt wenn sie für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant ist. Dies ist etwa der Fall bei vermögensrechtlichen Straftaten im Hinblick auf eine Tätigkeit bei einer Bank. Ferner darf die Vorstrafe nicht bereits wieder gelöscht sein. Übrigens ist nicht nur die pauschale Frage nach Vorstrafen, sondern auch das Verlangen eines Führungszeugnisses aus denselben Erwägungen grundsätzlich unzulässig.

Wird eine unzulässige Frage gestellt, so steht dem Bewerber das sogenannte „Recht zur Lüge“ zu, das heißt er darf die Frage wahrheitswidrig beantworten. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis dann nicht mit der Begründung anfechten – und somit auflösen – der Arbeitnehmer habe ihn getäuscht. Stellt die Frage zugleich ein Indiz für eine verbotene Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität dar, können möglicherweise auch Schadensersatz- beziehungsweise Entschädigungsansprüche gegen den Arbeitgeber bestehen.

Schließlich gilt, dass Bewerber selten verpflichtet sind, Informationen, die ihre Person betreffen, ungefragt zu offenbaren. Sie ist nur dann anzunehmen, wenn die betreffenden Umstände dem Bewerber die Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung unmöglich machten oder sie sonst von ausschlaggebender Bedeutung für den Arbeitsplatz sind und der Bewerber dies auch weiß. So hat der Bewerber ungefragt über ein bestehendes Wettbewerbsverbot oder über eine anzutretende Strafhaft von nicht unerheblicher Dauer aufzuklären. Verschweigt ein Bewerber offenbarungspflichtige Tatsachen, kann der Arbeitgeber später den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anfechten oder Schadensersatz geltend machen.

Lisa Knab ist Rechtsreferendarin bei Greenfort Rechtsanwälte in Frankfurt am Main.