

Inhaltsverzeichnis

Arbeitsrecht	4
Rechtsquellen des Arbeitsrechts	4
Rangprinzip, Günstigkeitsprinzip	4
Verfassung	4
Koalitionsfreiheit	4
Grundrechte	4
Richterrecht	4
Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen	4
Gültigkeit des Tarifvertrages für das einzelne Arbeitsverhältnis	4
internationales Arbeitsrecht	5
Voraussetzungen des Arbeitsvertrags	5
privatrechtlicher Vertrag	5
Abgrenzung zu anderen Verträgen	5
Begründung des Arbeitsverhältnisses	6
gesetzliche Regelungen	6
Abschlussfreiheit	6
Einschränkungen / Ausnahmen	6
Formfreiheit	6
Gestaltungsfreiheit	6
Einschränkungen der Inhaltsfreiheit	6
das Fragerecht des Arbeitgebers	6
Beispiele für unzulässige Fragen	6
Beispiele für zulässige Fragen	7
Anfechtung wegen unrichtiger Angaben	7
Irrtum über verkehrswesentliche Eigenschaften	7
Anfechtung wegen Täuschung gemäß § 123 BGB	7
Wirkung der Anfechtung	7
Vorstellungskosten	7
Anspruchsgrundlage:	7
Pflichten des Arbeitnehmers	8
Arbeitspflicht	8
Vertretung durch andere Person	8
Arbeit für anderen Arbeitgeber	8
andere Tätigkeit - sachliche Versetzung	8
örtliche Versetzung	8
das Direktionsrechts/Weisungsrecht	8
Konkretisierung	9
sonstige Pflichten des Arbeitnehmers	9
Handlungspflichten	9
Unterlassungspflichten	9
Folgen von Pflichtverstößen	10
Verschuldensgrad nach Bundesarbeitsgericht	10
Nebenbeschäftigung	10
Pflichten des Arbeitgebers	11
Lohnzahlungspflicht	11
Entgeltformen	11
Entgeltzahlung	11
Entgeltsicherung	11

Lohnfortzahlung trotz Nichtleistung der Arbeit	12
Gratifikationen	12
Sonstige Pflichten des AG	12
Schutzpflichten	12
Unfallversorgung	13
Krankenversorgung	13
Erholungsurlaub	13
Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses	15
Vornahme der Kündigung	15
Bestimmtheitsgrundsatz	15
Form der Kündigung	15
Fristen der Kündigung	15
Klagefrist gegen eine Kündigung	15
Betriebsrat und Kündigung	16
Abmahnung	16
notwendige Bestandteile einer Abmahnung	16
Urteile	17
Betriebsrat	17
Wirkung einer ungerechtfertigten Abmahnung	17
Kündigungsschutzgesetz	18
Verhaltensbedingte Kündigung	18
Voraussetzungen	18
einzelne Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung	18
die Personenbedingte Kündigung	19
Rechtfertigungsprüfung bei Kurzerkrankung in 3 Stufen	19
Rechtfertigungsprüfung bei langandauernder Krankheit	20
betriebsbedingte Kündigung	20
die fristlose Kündigung	21
Beispiele	21
Hinweis für die Klausur	21
Wichtige Arbeitsschutzgesetze im Überblick:	22

Zeugnissrecht /Arbeitszeugnis	23
Vorbemerkung:	23
einfaches Arbeitszeugnis	23
qualifiziertes Arbeitszeugnis	23
Zeitpunkt der Zeugniserteilung:	23
Zeugnisdatum	23
Das Zwischenzeugnis	23
der Zeugnisaufbau	24
Inhalt des qualifizierten Zeugnisses	24
Bewertung des Mitarbeiters	24
Leistungsbewertung	24
Verhaltensbewertung	25
Beendigungsformel	25
Nicht aufgenommen werden darf:	25
Dankesformel	26
Schadensersatzansprüche:	26
bei unrichtigem Zeugnis	26
Formulierungstechniken	27
Positiv - Skala Technik	27
Leerstellentechnik (beredtes Schweigen)	27
Reihenfolge - Technik	27
Ausweich - Technik	27
Andeutungs - Technik	27
Negations - Technik	28
Knappheits - Technik	28
Einschränkungs - Technik	28
Einzelne Bewertungsformulierungen	29

Arbeitsrecht

Rechtsquellen des Arbeitsrechts

Rangprinzip, Günstigkeitsprinzip

- ranghöhere geht der rangniedrigeren Rechtsquellen vor
- nur bei ihm günstigeren Abweichung für den Arbeitnehmer zählt die rangniedrigere Bestimmung

Verfassung

Koalitionsfreiheit

- **positive Koalitionsfreiheit**
 - Recht des einzelnen, Koalition zu gründenden ihnen beizutreten oder ihr Mitglied zu bleiben
- **negative Koalitionsfreiheit**
 - Recht des einzelnen einer Koalition fern zu bleiben oder ihr auszutreten
- **Bestandsgarantie**
 - Koalition ist in ihrem Bestand geschützt
- **Betätigungsgarantie**
 - Gewerkschaft und darf z.B. am Schwarzen Brett werben , Werbung während der Arbeitszeit nicht gestattet

Grundrechte

- **primäre Abwehrrechte gegen den Staat**
- **kommen im einzelnen Arbeitsverhältnissen nicht direkt zur Anwendung (Glaubens- und Gewissensfreiheit [Art. 4 GG], Meinungsfreiheit [Art. 5 GG])**
- **sie wirken jedoch mittelbar über die Generalklauseln des BGB auf das Arbeitsverhältnis**
- **Gleichbehandlungsgebot des Art. 3 Grundgesetz ist dem § 611a BGB verankert**

Richterrecht

- **spielt wegen erheblicher Regelungslücken im Gesetz eine große Rolle**
 - z.B. bei Streik und Aussperrung, Abmahnung,..

Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen

- **Tarifvertrag enthält Rechtsnormen**
- **gelten für die tarifgebundenen Arbeitnehmer Arbeitsverhältnisse unmittelbar und zwingend [§ 1,4 TVG]**

Gültigkeit des Tarifvertrages für das einzelne Arbeitsverhältnis

- **Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind tarifgebunden (Mitglied einer Gewerkschaft bzw eines Arbeitgeberverbandes)**
- **Tarifvertrag ist vom Bundesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt worden**
 - bei besonders schützenswerten Gewerben (Bau, Gaststätten,)

- **die Anwendung im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart wird**
 - (ArbG wenden Tarifverträge auf alle Arbeitnehmer an, da sonst alle AN in die Gewerkschaft eintreten würden)

internationales Arbeitsrecht

- es ist das zwischen den Vertragsparteien gewählte Recht anwendbar [Art. 27 EGBGB]
- darf aber nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer Schutz entzogen wird

Voraussetzungen des Arbeitsvertrags

privatrechtlicher Vertrag

- **die Mitarbeit derer Ehefrau im Laden des Mannes ist eine familienrechtlich begründete Mitarbeit**
 - kein Arbeitsvertrag (keine Lohnsteuer, keine Betriebsausgaben)
 - ein Arbeitsvertrag kann jedoch geschlossen werden

Abgrenzung zu anderen Verträgen

- **Auftrag**
 - unentgeltliche Geschäftsbesorgung [§ 662 BGB]
- **Werkvertrag**
 - ein bestimmter Erfolg wird geschuldet [§ 631 BGB]
- **selbstständiger Dienstvertrag**
 - Verpflichtung eine bestimmte Tätigkeit zu entfalten
 - Beispiel: Arzt-Patient, Rechtsanwalt-Mandant, Architekt-Bauherr, Handelsvertreter [§ 84 HGB]
- **Arbeitsvertrag:**
 - Unterfall des Dienstvertrages
 - Leistungen von unselbstständigen Diensten
 - die Abgrenzung hängt nicht von der Überschrift des Vertrages ab
 - Grad der persönlichen Abhängigkeit (fester Arbeitsplatz, geregelte Arbeitszeit)
 - freie Entscheidung über Ablehnung einzelner Aufträge

Begründung des Arbeitsverhältnisses

- gegenseitiger schuldrechtlicher Vertrag
- gesetzliche Regelungen
- Zustandekommen von Verträgen [§ 145 ff]
- Regeln über Geschäftsfähigkeit, Willensmängel und Sittenwidrigkeit

Abschlussfreiheit

Einschränkungen / Ausnahmen

- Beteiligung des Betriebsrates vor jeder Einstellung [§99 BtrVG]
- Beschäftigungspflicht / Ausgleichsabgabe von Schwerbehinderten [§ 71, 74 SGB IX]
- Beschäftigungsverbote zum Schutz von
 - Kindern und Jugendlichen [§ 5, 7 Jugendarbeitsschutzgesetz]
 - werdenden und stillenden Müttern [§ 3 ff Mutterschutzgesetz]
 - Auszubildenden [§ 20 Berufsbildungsgesetz]
 - nicht EG Ausländer bedürfen einer Arbeitserlaubnis [§ 284 ff SGB III]
 - Gleichbehandlung [§ 611a BGB]

Formfreiheit

- grundsätzlich formfrei
- in manchen Tarifverträgen Schriftform vorgeschrieben

Gestaltungsfreiheit

Einschränkungen der Inhaltsfreiheit

- Arbeitszeitordnung
- Bundesurlaubsgesetz
- Entgeltfortzahlungsgesetz

das Fragerecht des Arbeitgebers

- ungefragt nur solche Tatsachen mitteilen, wie die in Aussicht genommene Arbeit beeinträchtigen (Schwangerschaft bei Tänzern)
- Fragen des Arbeitgebers sind zulässig, wenn sie mit dem Arbeitsplatz in Zusammenhang stehen
- zulässige Fragen müssen wahrheitsgemäß beantwortet werden
- unzulässige Fragen müssen nicht wahrheitsgemäß antwortet werden

Beispiele für unzulässige Fragen

- Gewerkschaftszugehörigkeit
- bevorstehende Heirat
- Krankheiten, durch die das Arbeitsverhältnis nicht beeinträchtigt wird
- Religions- und Parteizugehörigkeit (außer bei Konfessionen Einrichtungen)
- Schwangerschaft
- Lohnpfändungen
- Vermögensverhältnisse (außer bei leitenden Angestellten)
- laufen Ermittlungsverfahren

Beispiele für zulässige Fragen

- **bisheriges Gehalt (wenn für die Einstellung relevant)**
- **Schwerbehinderteneigenschaft**
- **Wehrdienst (evtl. unzulässig)**
- **Krankheiten durch die die Arbeitstätigkeit beeinträchtigt würde**
- **einschlägige Vorstrafen**
 - je nach Auffassung alle Vorstrafen oder nur die, die im Führungszeugnis aufzunehmen sind (Freiheitsstrafe > 3 Monate, Geldstrafe > 90 Tagessätze)
- **Frage nach einer bereits ausgebrochenen Aids-Erkrankung**

Anfechtung wegen unrichtiger Angaben

- **grundsätzlich Anfechtung gemäß § 119 Absatz 2 BGB möglich**
- ### Irrtum über verkehrswesentliche Eigenschaften
- Vorbildung
 - berufliche Fähigkeiten
 - Zuverlässigkeit
 - Vertrauenswürdigkeit,...
 - Vorstrafen sind keine Eigenschaften, lassen aber auf Eigenschaften schließen
- **die nicht gegebene Eigenschaft muss von Dauer sein (bei Schwangerschaft z.B. nicht von Dauer)**

Anfechtung wegen Täuschung gemäß § 123 BGB

- **muss widerrechtlich seien, daher nur bei falscher Beantwortung zulässiger Fragen**

Wirkung der Anfechtung

- **Vertrag gemäß § 142 BGB nichtig**
- **Rückabwicklung gemäß § 812**
- **ist fast nicht möglich, wenn schon gearbeitet wurde**
 - daher nur Nichtigkeit für die Zukunft

Vorstellungskosten

Anspruchsgrundlage:

- **§ 670 BGB, Arbeitnehmer hat im Auftrag des Arbeitgebers gehandelt, da Anspruch auf Ersatz von Aufwendungen**

Pflichten des Arbeitnehmers

Arbeitspflicht

Vertretung durch andere Person

- Arbeitnehmer ist nach § 611 BGB soll Leistung der versprochenen Dienste verpflichtet
- er hat die Leistung "im Zweifel in der Person zu leisten" [§ 613 BGB]
 - Ausnahme: Arbeitnehmer Leasing
- Arbeitnehmer ist also nicht berechtigt einen Ersatzmann für seine Arbeit zu schicken

Arbeit für anderen Arbeitgeber

- Anspruch auf Arbeitsleistung ist im Zweifel nicht übertragbar [§ 613 Satz 2 BGB]
 - Ausnahme: Leiharbeitsverhältnis [vgl. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz]

andere Tätigkeit - sachliche Versetzung

- Tätigkeitsbereich ergibt sich in erster Linie aus dem Arbeitsvertrag
- Arbeitnehmer darf nicht klanglich in auf dem Standpunkt beharren, wer muss bei anderen Tätigkeiten aushelfen wenn sich dafür Notwendigkeiten im Betriebsablauf ergeben
- Verweisung auf andere Arbeit nur durch Änderungskündigung möglich

örtliche Versetzung

- Direktionsrechts berechtigt nicht Arbeitnehmer an einen anderen Ort zu versetzen
- in Arbeitsvertrag kann einseitige Versetzung zugelassen sein
- Prüfung der stillschweigenden Begrenzung (Konkretisierung) durch langjähriges Arbeiten
- Prüfung des billigen Ermessens
 - Versetzung ohne betriebliche Notwendigkeit nicht rechtfertigt

das Direktionsrechts/Weisungsrecht

- im BGB nicht geregelt
- Umfang des Weisungsrechts bestimmt sich nach § 315

- neue Tätigkeit darf nicht geringwertiger sein als die bisher durchgeführte
- Arbeitnehmer darf auf Dauer nicht mit Arbeiten einer niedrigeren tariflichen Vergütungsgruppe betraut werden (auch wenn er selber den alten Lohn weiter bekommt)

Konkretisierung

- **Gedanke: stillschweigende Änderung des Arbeitsvertrages nach langjähriger Arbeit im bestimmten Tätigkeitsfeld**
 - Arbeitspflicht des Angestellten könnte sich auf eine bestimmte Tätigkeit konkretisiert haben
- **Prüfung des billigen Ermessens (Fall:64-jähriger Schiffslotse, krank, - mussten nicht noch im neuen Hafen arbeiten)**

sonstige Pflichten des Arbeitnehmers

Handlungspflichten

- **Arbeitnehmer hat die berechtigten Interessen des Arbeitgebers nach besten Kräften wahrzunehmen**
- **Grundsatz nach Treu und Glauben**
- **Arbeitnehmer hat**
 - drohende Schäden anzuzeigen (z.B. Schaden an Maschinen)
 - richtige Angaben zu machen (keine falschen Spesenabrechnungen, keine falschen Entschuldigungen bei Arbeitsversäumnissen)
 - Verfehlung anderer Arbeitnehmer anzeigen (Abwägung)
 - Angestellte mit Leitungs - und Vorgesetztenfunktion bis zur Anzeige eher verpflichtet als ein Hilfsarbeiter
 - Diebstähle sind eher Anzeigepflicht sich als schlafen während der Arbeitszeit

Unterlassungspflichten

- **Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers nicht erlaubt**
 - **Abwerbung vom Arbeitskollegen**
 - **Anstiftung der Kollegen zur Schlechterfüllung der Arbeit**
 - **Störung des Betriebsfriedens**
 - **Preisgabe von Betriebsgeheimnissen**
 - **Kreditschädigende Äußerung (auch wenn die wahr sind)**
 - **im Tendenzbetrieb- Unterlassung, was mit der Tendenz des Betriebes nicht in Einklang steht (kirchliche Betriebe, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften)**
- **Schmiergeldverbot [§12 UWG]**
- **gesetzliches Wettbewerbsverbot [§ 60ff, HGB]**
- **vertragliches Wettbewerbsverbot [§74 HGB]**
 - kann vereinbart werden, wenn alter Arbeitgeber 50 Prozent des Gehaltes weiterzahlt
 - schwierig bei Kontakt mit alten Kunden
- **Verschwiegenheitspflicht [§ 17 UWG]**
 - Verbot von Anzeigen gegen den Arbeitgeber
 - Frage: grober Pflichtverstoß
 - Anzeige an das Gewerbeamt (man ist nicht verpflichtet Straftaten anzuzeigen) - außer man hat vorher dem Betriebsrat eingeschaltet

Folgen von Pflichtverstößen

- **Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig**
- **Unterscheidung Sach-/Personenschäden → vgl. Haft.+Schadenersatzrecht**

Verschuldensgrad nach Bundesarbeitsgericht

- **leichte Fahrlässigkeit**
→ Arbeitnehmer nicht schadenersatzpflichtig
- **mittlere Fahrlässigkeit**
→ angemessenen Aufteilung des Schadens (Obergrenze 2-3 Monatsverdienste)
- **grober Fahrlässigkeit**
→ voll schadenersatzpflichtig (nicht bis zur Existenzbedrohung)

Beispiele:

- Sachbearbeiter zahlt 1.000,- € zu viel aus, kein Eigentum nach §823 BGB beschädigt, da Vermögensschaden, grundsätzlich nach §276, aber unangemessene Risikoverteilung

Nebenbeschäftigung

- **grundsätzlich erlaubt**
- **Genehmigungspflicht nur, wenn im Arbeitsvertrag so geregelt**
- **Verweigerung nur,**
 - wenn Arbeitsleistung beeinträchtigt wird
 - gegen das Wettbewerbsverbot verstößt
 - wenn sie gegen die guten Sitten verstößt
 - wenn sie mit dem Unternehmensbild unvereinbar ist

Pflichten des Arbeitgebers

Lohnzahlungspflicht

- Höhe nach Arbeitsvertrag
- Bei Tarifvertragsbindung nicht unter Mindestentgelt
- Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart... [§612 BGB]

Entgeltformen

1. Zeitentgelt

- wird nach aufgewendeter Arbeitszeit berechnet
 - Angestellte meist nach Monaten
 - Arbeiter häufig nach Stunden

2. Leistungsentgelt

- Akkordlohn von der Menge des Arbeitsergebnisses
 - Geldakkord = Stück je Stunde x Lohn pro Stück
 - Zeitakkord = Stück x Minute je Stück x Lohn pro Minute (Geldfaktor)

3. Prämienlohn

- festes Grundgehalt + eine von Leistung abhängige Prämie
 - gemessen an Stück, Qualität oder Ersparnis an Material, etc.

4. Provision

- richtet Umfang der vermittelten Verträge
- eigentlich Form für den selbständigen Handelsvertreter [§65, §§87 ff HGB]
 - wird aber auch auf angestellte AN angewandt, die auf Provisionsbasis arbeiten

5. Tantiemen

- vor allem für leitende Angestellte (Grundgehalt + Gewinnbeteiligung)

Entgeltzahlung

- AG zahlt Nettolohn ohne Sozialversicherungsabgaben
 - SV-Beiträge richtet der AG für sich und AN direkt an Träger
 - Steuern führt AG ebenfalls direkt ab

Entgeltsicherung

- Pfändungsschutz (§ 850 ff. ZPO; Pfändungsentgeltgrenzen)
- Aufrechnungs- und Abtretungsverbote (§§ 400 und 394 BGB)
- Insolvenzvorrecht:
 - Lohnforderungen für 6 Monate vor Insolvenzeröffnung oder danach geleistete Arbeit sind Masseschulden [§ 591, 2 + 3 a KO]
 - Lohnforderungen für das letzte Jahr vor Insolvenzeröffnung sind bevorrechtigte Insolvenzforderungen (wenn sie >6 Monate zurückliegen)[§61 KO]
 - Insolvenzausfallgeld für die letzten 3 Monate vor Insolvenzeröffnung

Lohnfortzahlung trotz Nichtleistung der Arbeit

- **kein Verlust des Lohnanspruchs bei vorübergehender Verhinderung [§616 BGB]**
 - in seiner Person liegenden Grund
 - ohne Verschulden an der Dienstleistung gehindert
 - *Eheschließung, schwere Erkrankung, Pflege eines kranken Kindes, Arztbesuche, Tätigkeit als Zeuge oder Schöffe, eigener Verkehrsunfall, Wasserrohrbruch, etc.*;
- **Verlust bei Ereignissen, die nicht in der Person liegen**
 - *Smogalarm*
 - *Witterungsbedingungen*

Gratifikationen

- **Sonderzuwendungen aus bestimmten Anlass**
- **freiwillige Leistungen, aber oft im Tarifvertrag verankert**
- **Anspruch, wenn aus einer betrieblichen Übung entstanden**
 - verbindlich, wenn für 3 Jahre oder länger ohne Kommentar gezahlt wurde
 - unverbindlich, wenn AG jeweils darauf hingewiesen, dass er es ohne rechtliche Verpflichtung tut
- **Rückzahlungsklauseln bei Ausscheiden jedoch nach BAG**
 - bis 200 DM → keine
 - 200 DM - Monatsgehalt → Vereinbarung möglich bei KdG. bis 31.3. des Folgejahres
 - 1-2 Monatsgehälter → Vereinbarung möglich bei KdG. bis zum 1. Halbjahr des Folgejahres

Sonstige Pflichten des AG

Schutzpflichten

- **Fürsorgepflicht (= Nebenpflicht) für AN nach § 618 BGB**
 - Gesundheitsschutz z.B. *rauchfreier Arbeitsplatz*
 - Arbeitsstättenverordnung
 - Unfallverhütungsvorschriften
 - Sicherung personenbezogener Daten
- **Fürsorge für Sachen des AN**
 - Verletzung zieht Schadenersatz nach pVV nach sich
 - Bereitstellung einer Verwahrungsmöglichkeit
 - keine Bereitstellung eines Parkplatzes, außer ohne Anbindung an öffentliches Verkehrsnetz; jedoch auch dann keine Bewachungspflicht
- **Gleichbehandlungspflicht**
 - geschlechtsbezogen [§ 611 a – 612 a BGB]
 - bei Teilzeitarbeitern [§2 BeschFG]
 - Ausschluß vom Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, BAV
 - mittelbare Diskriminierung, da 90% er Teilzeitarbeiter
 - allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz [nicht im Gesetz]
 - kollektive Regelungen, eine Gruppe darf nie schlechter gestellt werden als eine vergleichbare andere (z.B: freiwillige Sozialleistungen bei allen gleich)
- **Beschäftigungspflicht**
 - AG muss den AN beschäftigen → Persönlichkeitsrecht des AN [nicht im Gesetz]
 - außer wenn ein wichtiger Grund vorliegt (defekte Maschine)

Unfallversorgung

- **Ansprüche gegen Kollegen oder Arbeitgeber aus § 823 BGB sind nach § 636, 637 RVO für Personenschäden ausgeschlossen**
 - Konfliktsituationen sollen vermieden werden
 - Berufsgenossenschaft als solventer Ersatzpflichtiger vorhanden ist
 - greift nicht bei vorsätzlicher Schädigung und Teilnahme am allg. Verkehr
- **bei Sachschäden Anspruch aus § 823 BGB gegen Arbeitgeber oder Kollegen**

Krankenversorgung

- **Lohnfortzahlung für 6 Wochen [§ 3 Entgeltfortzahlungsg]**
- **AG kann den medizinischen Dienst bei Zweifeln an der Krankheit des AN beauftragen (§ 275 SGB 5)**
- **Nach 6 Wochen kann AN Ansprüche auf Krankengeld gegen Krankenkasse richten**

Voraussetzungen der Lohnfortzahlung

- **Krankheit des AN**
 - regelwidriger körperlicher oder geistiger Zustand, welcher der Heilbehandlung bedarf
- **Arbeitsunfähigkeit in Folge der Krankheit in Abhängigkeit der Art der Erkrankung und der geschuldeten Leistung**
- **kein grobes Verschulden der Krankheit vom AN**
 - Kein grober Verstoß gegen erwartetes Verhalten eines verständigen Menschen liegt vor, wenn entsprechende Sicherheitsvorkehrungen und Regeln beachtet worden sind
- **Zu Teilleistungen ist der AN nicht verpflichtet, auch wenn er könnte**
- **keine Zuweisung einer anderen Arbeit**

Dauer und Höhe der Entgeltfortzahlungen [§ 5 Entgeltfortzahlungsg]

- **AN ist verpflichtet Arbeitsunfähigkeit und voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen**
- **bei Dauer länger als 3 Tage, Bescheinigung des Arztes spätestens am 4. Tag**
 - kürzere Frist kann vom AG gefordert werden
- **Verstöße führen nicht zum Verlust des Anspruches, jedoch Leistungsverweigerungsrecht des AG bis zur Vorlage der Bescheinigung (§ 7)**
- **Bei mehrfacher Erkrankung Neubeginn der Frist**
 - Ausnahme: bei Fortsetzungs Krankheit wird Zeitraum weitergehend berechnet
 - egal, ob neue Krankheit während der alten ausbricht
- **Höhe nach vertragsmäßiger Vergütung ausgenommen Ersatz für tatsächliche Aufwendungen (Lohnausfallprinzip)**

Erholungsurlaub

Voraussetzungen

- **gesetzlicher Anspruch auf 24 Werktagen bezahlten Erholungsurlaub [§1 BUrlG]**
- **6 Monate Wartezeit [§4 BUrlG]**
 - gemessen vom Bestehen des Arbeitsvertrages
- **hat aber vorzeitig schon Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden voll geleisteten Monat [§5 BUrlG]**
- **Erkrankungstage während des Urlaubes werden auf den urlaub nicht angerechnet [§9 BUrlG]**

Zeitpunkt

- **maßgeblich Wünsche des AN [§7 BUrlG]**
- **jedoch kann AG dringliche betriebliche Belange oder sozial vorrangige Urlaubswünsche anderer AN entgegenhalten**
- **im Streitfall muss AN den Anspruch gerichtliche durchsetzen**
 - er darf sich nicht einfach Urlaub nehmen
 - AN klagt auf Pflichtverletzung des AG →Ersatzanspruch nach §249 BGB
- **Urlaub ist zusammenhängend zu nehmen**
 - ein Urlaubsteil mind. 12 Werktage

Urlaubsübertragung in das nächste Jahr

- **ist nur aus betrieblichen und persönlichen Gründen ins nächste Jahr möglich [§ 7 BUrlG]**
 - jedoch auch dann nur in den ersten 3 Monaten, ansonsten Verfall
- **auch bei Hinderung durch AU Verfall nach 3 Monaten im Folgejahr**

Urlaubsabgeltung

- **grundsätzlich Urlaub als Freizeitausgleich, da auf Erholungseffekt gerichtet**
- **allerdings bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wäre Verfall ungerecht; daher folgt eine Abgeltung nach § 7 Abs. 4 BUrlG, auch wenn AN Auslöser für Beendigung**

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- **Arbeitsverhältnis = Dauerschuldverhältnis → endet mit Kündigung**
- **nach § 622 BGB unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen**

Vornahme der Kündigung

Bestimmtheitsgrundsatz

- **muss eindeutig sein, nicht missverständlich**
- **Klarstellung, ob ordentlich oder außerordentlich (fristlos)**
- **Unwirksam, wenn Bedingungen gestellt werden (wenn sie nicht...dann)**
- **Vorsorgliche Kündigung**
 - -ist möglich d.h. bei fristloser Kdg. kann der AG gleichzeitig eine fristgerechte Kdg. aussprechen, falls die fristlose scheitern sollte

Form der Kündigung

- **Schriftform notwendig; [§ 623 BGB]**
 - mündliche Kdg. daher nach § 125 BGB nichtig
- **Zugang muss der AG beweisen**
 - Kündigung muss in den Machtbereich des Empfängers gelangt sein
 - Kenntnisaufnahme durch Empfänger muss erwartet werden können
- **Bei Kdg. durch einen Bevollmächtigten nur gültig bei Vorlage der Originalbevollmächtigung**
 - AN muss Kündigung unverzüglich zurückweisen [§174 BGB]
 - bei Personalabtl.leiter, Prokurist oder Generalbevollmächtigtem ist Vollmacht als allgemein bekannt anzusehen
- **Angabe von Gründen ist nicht erforderlich**
 - Ausnahme ordentliche Kündigung durch Auszubildenden [§15 BbIG]
 - AN kann Kündigungsgrund erfragen, evtl. über den Betriebsrat
 - AG muss keine Auskunft geben

Fristen der Kündigung

- **grundsätzlich in § 622 BGB geregelt**
 - häufig gelten Manteltarifverträge
 - diese dürfen AN nicht schlechter stellen als das BGB
- **nach Manteltarifvertrag für Vers.-Wirtschaft**
 - sechs Wochen zum Quartalsende
 - Verlängerung der Fristen bei längerer Beschäftigungszeit
- **Während Probezeit (max. 6 Monate) → zwei Wochen**
 - Während Probearbeitsverhältnis ist ordentliche Kdg. ausgeschlossen
 - Probezeitvereinbarungen dienen ausschließlich der Kündigungsfristverkürzung
- **Kdg. kann schon vor Antritt der Arbeitsstelle ausgesprochen werden**
 - Frist beginnt mit Zugang
 - Kündigung vorher ist allerdings unzulässig, wenn Vertragsstrafe bei Nichtantritt der Arbeitsstelle vereinbart wurde

Klagefrist gegen eine Kündigung

- **drei Wochen nach Zugang [Paragraph 4 Kündigungsschutzgesetz]**

Betriebsrat und Kündigung

- **gemäß Paragraph 102 Betriebsverfassungsgesetz ist vor jeder Kündigung der Betriebsrat zu hören**
 - sonst ist die Kündigung unwirksam
- **bei Widerspruch des Betriebsrates hat der Arbeitnehmer gemäß Paragraph 102 Absatz 5 ein Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits**

Abmahnung

- **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**
 - keine Kdg. bei einmaliger Verfehlung, sondern Abmahnung
 - erst bei weiteren Verstößen ähnlicher Art ist Kdg. zulässig
 - muss im Verhältnis zum Pflichtverstoß stehen; wegen ganz geringfügiger Pflichtverstöße soll eine Abmahnung daher ausscheiden
- **stets bei Störungen im Leistungsbereich**
 - bei Unpünktlichkeit, Arbeitsverweigerung, etc.
- **muss im zeitlichen Zusammenhang mit dem Verstoß erfolgen**
 - keine festgelegte Frist, 2 Wochen aus §626 nicht anwendbar

keine Abmahnung erforderlich

- **im Vertrauensbereich**
 - bei Diebstahl, Betrug, Missbrauch von Unternehmenseigentum,
 - nur dann, wenn AN annehmen konnte, dass AG Verhalten dulden würde
- **während der ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses**
- **bei personen- und betriebsbedingten Kündigungen**
 - kein steuerbares Verhalten des AN
- **wenn AG auch bei Abmahnung mit weiteren Verstößen rechnen kann, da AN erkennbar nicht gewillt ist sein Verhalten zu ändern**

notwendige Bestandteile einer Abmahnung

1. **konkrete und exakte Bezeichnung des vertragswidrigen Verhaltens**
 - nicht „im Juli“ sondern „am xx.xx um xx.xx Uhr“
 2. **Aufforderung, das vertragswidrige Verhalten zu unterlassen**
 - evtl. verzichtbar
 3. **Klarstellung, dass im Wiederholungsfall mit einer „Kündigung zu rechnen ist**
 - Nennung des Wortes Kündigung und nicht etwa „betriebsbedingte Maßnahmen“ ist Pflicht)
- **Form der Abmahnung**
 - geht auch mündlich; ist nur schwer zu beweisen

Urteile

- **mehrere Verstöße in einem Abmahnungsschreiben**
 - trifft ein Verstoß nicht zu ist gesamte Abmahnung unwirksam
- **Werturteile in Abmahnungen**
 - sollten nicht erfolgen „werte ich als Betrugsversuch“ → nicht zu Beweisen, → unwirksam
- **Abmahnungen an ausländische AN in deutsch rechtens**
 - auch wenn diese der deutschen Sprache nicht mächtig sind → Gang zum Betriebsdolmetscher kann erwartet werden
- **Wirkungsdauer der Abmahnung**
 - bei durchschnittlichen Pflichtverstößen wirkt die Abmahnung ca. 2 Jahre
 - danach wird sie unwirksam
 - je schwerer der Pflichtverstoß, desto länger wirkt die Abmahnung
 - Einzelfallentscheidung, Schwere des Vorwurfes, Richterentscheidung
- **Wer darf Abmahnen**
 - alle Personen mit Vorgesetztenfunktion
 - nicht nur die mit Kündigungsbefugnis
- **Abmahnung schließt spätere Kündigung aus**
 - Sanktionsfunktion, AG kann Abmahnung eines der Vorgesetzten nicht in Kündigung „umwandeln“

Betriebsrat

- bei der Abmahnung keine Beteiligung des Betriebsrates
- Betriebsratsmitglieder dürfen nur wegen arbeitsvertragsbezogenem Fehlverhalten abgemahnt werden, nicht jedoch für Verstöße gegen Pflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Wirkung einer ungerechtfertigten Abmahnung

- **kann auf Verlangen des AN aus der Personalakte entfernt werden**
 - Klage des AN möglich
 - AN kann auch Gegendarstellung schreiben
 - jedoch nicht immer die beste Alternative, da sich AN auch im späteren Kündigungsprozess noch auf die Fehlerhaftigkeit der Abmahnung berufen kann
 - AG würde bei Handeln des AN direkt wirksame Abmahnung aussprechen
- **AG muss dann die Richtigkeit des Sachverhaltes beweisen**
- **Arbeitsgericht prüft Gültigkeit der Abmahnung meistens selbst**
 - Vertretung vorm Arbeitsgericht ohne Anwalt möglich

Kündigungsschutzgesetz

- **sozial ungerechtfertigte Kündigungen sind unwirksam [§1 KSchG]**
 - nicht Personenbedingt
 - nicht Verhaltensbedingt
 - nicht Betriebsbedingt
- **Probezeitvereinbarungen dienen ausschließlich der Kündigungsfristverkürzung**

Kündigungsfreiheit /Ausnahmen vom KSchG

- **greift nur bei Betrieben mit über 5 Arbeitnehmern (ohne Azubis) [§23 KSchG]**
- **sittenwidrige Kündigung immer unzulässig (z.B. wegen Homosexualität)**
- **Wartezeit**
 - in den ersten 6 Monaten (Wartezeit)
 - relevant ist der Zeitpunkt des Kündigungszuganges, nicht die Wirkung
 - Azubizeiten und ABM-Maßnahmen werden angerechnet
 - Urlaub, Krankheit usw. unterbrechen die Wartezeit nicht

Verhaltensbedingte Kündigung

- **vom BAG entwickelt, nicht im Gesetz**
- **Verstoß gegen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis**
 - anlässlich der Erbringung der Arbeitsleistung
- **eine verhaltensbedingte Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, wenn der AN an einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt werden kann**
 - Kündigung nur Ultima-Ratio-Prinzip

Voraussetzungen

1. **Schuldhaftes Verletzung einer vertraglichen Pflicht mit Störung des Arbeitsverhältnisses**
2. **Negative Prognose für weiteres Verhalten**
3. **Milderes Mittel (z.B. Versetzung) darf nicht in Betracht kommen**
4. **Interessenabwägung (Länge der Betriebszugehörigkeit, etc.)**
5. **Vorherige Abmahnung wegen ähnlicher oder gleicher Verfehlungen**
 - Abmahnung und erneuter Verstoß müssen Gleichartig sein

einzelne Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung.

- **unentschuldigtes Fehlen / Unpünktlichkeit**
 - nach vorheriger Abmahnung aus demselben Grund eine Kdg. möglich
 - negative Prognose erforderlich
 - *Verspätungen in 19 Monaten 60 Tage je 6 Minuten nach Beginn = verhaltensbedingte Kdg. gerechtfertigt*
 - jedoch Interessenabwägung (Intensität des Verstoßes, bedingte Betriebsablaufstörungen, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten)
- **Androhung des Krankfeiern**
 - mit gleichzeitiger Forderung nach Urlaub ist einer Erpressung gleichzusetzen und rechtfertigt die Kdg. (entweder ...oder...)
 - wenn jedoch ohne Forderung und anschließender Vorlage der entsprechenden ärztlichen Bescheinigung, keine Rechtfertigung zur Kündigung („ich glaube morgen bin ich Krank“)

- **Pflichtverstößen während der Krankschreibung**
 - Kdg. gerechtfertigt, wenn das Verhalten des AN die Genesung verzögert; andernfalls keine Kündigungsmöglichkeit
- **verspäteter Krankmeldung**
 - (Nebenpflichtverletzung) mit vorheriger Abmahnung ist Kdg. sozial gerechtfertigt (Betriebsablaufstörung)
 - Selbstdiagnose reicht aus; trifft auch für eine länger anhaltende bestehende Erkrankung zu
 - tatsächliche Betriebsablaufstörungen gehen bei Kdg. zu Lasten des AN bei Interessenabwägung
- **Arbeitsverweigerung**
 - ist Kdg. gerechtfertigt
 - Ausnahmen: Leistungsverweigerungs-recht wegen Beeinträchtigung der Gewissensfreiheit
- **Alkoholisierem Erscheinen zur Arbeit**
 - personenbedingte Kdg bei Alkoholkrankheit
 - verhaltensbedingte Kdg. kommt nach vorheriger Abmahnung in Betracht
 - allerdings in Praxi schwer nachzuweisen, dass ein Alkoholvergehen vorliegt
 - AN kann nicht zum Test gezwungen werden
 - Kollegen meistens Kollegen decken
- **Schlechtleistung**
 - Kündigung nach vorheriger Abmahnung möglich
 - allerdings muss die Schlechtleistung erheblich unter dem Durchschnitt liegen, da ansonsten unzureichend

die Personenbedingte Kündigung

- **wichtigster Fall ist Krankheit**
 - häufige Kurzerkrankung und langandauernde Erkrankung)

Rechtfertigungsprüfung bei Kurzerkrankung in 3 Stufen

Stufe 1: negative Gesundheitsprognose

- **bei Kdg. müssen objektive Tatsachen vorliegen, die Besorgnis weiterer Erkrankungen rechtfertigen**
 - Maßstab ~15 % krank
- **gegen negative Prognose spricht, wenn Krankheiten zwischenzeitlich ausgeheilt**
- **AN hat darzulegen, weshalb mit baldige Genesung zu rechnen ist und seine Ärzte von der Schweigepflicht zu befreien**
- **nachträglich eintretende Umstände dürfen vom Arbeitsgericht nicht berücksichtigt werden**
 - z.B. Bereitschaft des AN nach Kdg. sich operieren zu lassen

Stufe 2: erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen

- **muss zu erheblichen Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen führen**
 - Betriebsablaufstörungen
 - erhebliche wirtschaftliche Belastungen; inbs. durch Lohnfortzahlung
 - auch in Zukunft mehr als 6 Wochen Lohnfortzahlung pro Jahr zu erwarten

Stufe 3: Interessenabwägung

- Berücksichtigung, wenn Erkrankung auf betriebliche Ursachen zurückgeht,
- Betrachtung der Gesamtbetriebszugehörigkeit, des Alters, des Familienstandes, der Unterhaltspflichten
- AG hat zu beweisen, dass kein Zusammenhang zwischen betrieblichen Gründen und der Krankheit besteht, wenn der AN dies behauptet

Rechtfertigungsprüfung bei langandauernder Krankheit

Stufe: 1

- Bei Zugang der Kdg. muss Krankheit (etwa 1 Jahr) noch andauern

Stufe: 2

- kein absehbares Ende der Krankheit nach Prognose
 - bei Therapiebereitschaft wegen Alkoholabhängigkeit nicht gegeben

Stufe: 3

- unzumutbare Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen
 - AG ist jedoch verpflichtet, Aushilfen einzustellen oder Überstunden anzuordnen

betriebsbedingte Kündigung

1. betriebliche Erfordernisse

innerbetriebliche Ursachen

- Einführung neuer Fertigungsmethoden
- Auslagern von betrieblichen Tätigkeiten
- Rationalisierungsmaßnahmen
- Stilllegung des Betriebes oder von Betriebsteilen
 - entscheidend ist eine organisatorische Maßnahme, eine Unternehmerentscheidung
 - die Entscheidung selber unterliegt nicht der Prüfung durch Gerichte
 - geprüft wird, ob die Unternehmerentscheidung tatsächlich durchgeführt wird und daher ein Beschäftigungsbedürfnis für einzelne AN entfallen ist
 - Umsatzrückgang oder bloßer Wille rentabler zu arbeiten legitimiert die Kündigung nicht

außerbetriebliche Ursachen

- Auftragsmangel oder Umsatzeinbruch
 - AG muss beweisen dass dadurch Beschäftigungsmöglichkeiten entfallen sind
 - AG muss Unternehmerentscheidung mit Ziel der Arbeitsplatzverringerung beweisen

6. Wegfall von Arbeitsplätzen

- Prüfung ist nicht auf einen bestimmten räumlich fixierten Arbeitsplatz abzustellen

7. unternehmerischer Organisationsentscheidung

- keine weiteren Beschäftigungsmöglichkeit an anderen freien Arbeitsplätzen
- Weiterbeschäftigungspflicht ist Unternehmensbezogen
 - keine Pflicht in anderen Betrieben des Konzerns zu beschäftigen
- freie Arbeitsplatz nur vergleichbar sein

8. Sozialauswahl

- **Kreis der in die Sozialauswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer ist zu bestimmen**
- **Auswahl an allen vergleichbaren Arbeitnehmern durchzuführen, die**
 - gegenseitig austauschbar sind (nicht wenn Änderung des Arbeitsvertrags notwendig wäre)
 - auf derselben Ebene der Betriebshierarchie stehen (horizontale Vergleichbarkeit)

9. Schutzwürdigkeit nach sozialen Gesichtspunkten ist zu bestimmen

- **Betriebszugehörigkeit**
- **Alter**
- **Unterhaltsverpflichtungen**
 - in der Praxis häufig über Punktetabellen

10. besondere berechnete betriebliche Bedürfnisse

- **prüfen, ob die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmer unbedingt betriebsnotwendig**
 - ist die Ausnahme
 - "der kann, was kein anderer kann"

die fristlose Kündigung.

- **Ultima-Ratio-Prinzip, daher bei Verletzung im Leistungsbereich prinzipiell eine Abmahnung erforderlich**
- **Gründe: siehe verhaltensbedingte Kündigung, wenn besonders gravierend**

Beispiele

- **eigenmächtige Urlaubsantritt**
- **tätliche Auseinandersetzung im Betrieb**
- **unkorrekte Spesenabrechnung**
- **Schmiergeldannahmen**
- **Führerscheinentzug bei Kraftfahrern**
- **grobe Beleidigungen**
- **hartnäckige und uneinsichtige Pflichtverletzung (Arbeitsverweigerung)**
- **Androhung von Arbeitsunfähigkeit für den Fall der Ablehnung eines Urlaubsgesuches (Erpressung)**
- **Verschweigen des Wegfalls der Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis**
- **antritt einer Straftat**
- **Straftaten**
 - nur dann, wenn sie sich auf das Arbeitsverhältnis auswirken

Hinweis für die Klausur

erster Satz

„ob die Kündigung wirksam ist, hängt davon ab, ob eine im § 1 des Kündigungsschutzgesetzes genannte Voraussetzung gegeben ist“

Wichtige Arbeitsschutzgesetze im Überblick:

Gesetze:	Es betrifft:	Es regelt:
Berufsbildungsgesetz BBiG	In Betriegl.-Ausb., Weiterbildung und Umschulung befindliche Personen und Betriebe	Alle Fragen zur Berufsausbildung, Weiterbildung und Umschulung; Organisation & vertragl. Grndl.
Bürgerliches Gesetzbuch BGB	alle Personen die Verträge abschließen, alle Vertragspartner	Form, Inhalt und Folgen v. Vertragsabschlüssen; Eigentumsüberschreibung, Schadensersatz..., Rechts- & Geschäftsfähigkeit...
Betriebsverfassungsgesetz BetrVG	alle Arbeitnehmer in den Betrieben	die Arbeit von Betriebsräten und Jugendvertretungen (Mitbestimmung am Arbeitspl.)
Montanmitbestimmungsgesetz Montan-bestG	Arbeitnehmer & Arbeitgeber im Bergbau und Eisenproduzierender Industrie	Mitbestimmung auf Unternehmensebene
Tarifvertragsgesetz TVG	Arbeitgeber, Verbände, Gewerkschaft organisierte AN	Tariffähigkeit, Form, Inhalt und Abschluss v. Tarifverträgen
Entgeltfortzahlungsgesetz	alle Arbeitnehmer	Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
Nachweisgesetz	alle neueingestellten AN	die schriftl. Niederlegung von Arbeitsverträgen
Bundesurlaubsgesetz	alle Arbeitnehmer	Mindestansprüche an Urlaub
Arbeitszeitgesetz	alle Arbeitnehmer	max. tägliche Arbeitszeit, Wochenarbeitszeit & Pausen
Mutterschutzgesetz MuSchG	alle schwangeren Arbeitnehmerinnen	die Beschäftigung und den Kündigungsschutz von schwangeren AN
Jugendarbeitsschutzgesetz	alle Arbeitnehmer unter 18 & Azubis	Arbeitszeit & Beschäftigung von jugendlichen Arbeitnehmern
Schwerbehindertengesetz	alle schwerbehinderten Arbeitnehmer und alle Arbeitgeber mit mind. 15 beschäftigten AN	Arbeitsbedingungen von schwerbehinderten Arbeitnehmer
Kündigungsschutzgesetz	Alle Arbeitnehmer	Kündigungsbedingungen und Kündigungsvorschriften
Arbeitsschutzgesetz	alle Arbeitnehmer und Beamte	Verordnungen zum Schutz der Arbeitnehmer und Beamten
Gerätesicherheitsgesetz	alle dort beschäftigten Arbeitnehmer	Sicherheitsvorschriften für Anlagen und Geräte
Arbeitssicherheitsgesetz	alle Arbeitnehmer	gefährliche Arbeiten
Arbeitsstättenverordnung	alle Arbeitnehmer	Licht, Klima und Größe von Arbeitsplätzen

Zeugnissrecht / Arbeitszeugnis

Vorbemerkung:

Unterscheidung zwischen einfachem und qualifiziertem Arbeitszeugnis [§630 S.1 bzw. 2]

einfaches Arbeitszeugnis

- **nur Angaben über die ausgeübte Tätigkeit**
 - (Art und Dauer) ohne Wertung.

qualifiziertes Arbeitszeugnis

- **befasst sich mit der Arbeitsleistung**
- **Grundsätze:**
 - Grundsatz der Wahrheitspflicht
 - sollte nach BAG vorgehen, lt. Gerichtsurteilen aber das Wohlwollen vorrang
 - Grundsatz des Wohlwollens
 - es darf nichts negatives im Zeugnis stehen
- **muss sich auf Leistung und Führung erstrecken.**

Zeitpunkt der Zeugniserteilung:

- **Zeugnisanspruch entsteht mit Zugang der Kündigung**
 - Während Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nur Anspruch auf Zwischenzeugnis
- **auf jeden Fall Zeugnisanspruch**
 - mit Ablauf der Kündigungsfrist
 - bei tatsächlichem Ausscheiden (Freistellung)
 - Das gilt auch dann, wenn AN Kündigungsschutzklage erhoben hat
- **Bei befristetem Vertrag Anspruch angemessene Zeit vor Ende**
- **Bei fristloser Kündigung entsteht Anspruch sofort**

Zeugnisdatum

- **Zeugnis muss Datum der tatsächlichen Ausstellung tragen**
- **Beim Endzeugnis sollte dies einer der letzten Arbeitstage sein**
- **Verlangt AN erst später ein Zeugnis, kann er Rückdatierung nicht verlangen**
- **Ausnahmsweise kann AN aber Rückdatierung verlangen, wenn**
 - die verspätete Ausstellung vom AG zu vertreten ist (AG fertigt Zeugnis erst verspätet an; AN verlangt Änderungen, diesem Wunsch kommt AG nach)
 - AG durch gerichtliches Urteil (Vergleich) verpflichtet wird, Zeugnis zu ändern

Das Zwischenzeugnis

- **Keine gesetzliche Regelung (vgl. aber § 61 Abs. 2 BAT)**
- **"triftige Gründe" sind:**
 - AG stellt Kündigung in Aussicht
 - AN will Fortbildungskurse besuchen, Zeugnis erf.
 - Versetzung
 - Vorgesetztenwechsel
 - Unternehmensgefüge ändert sich, Auswirkungen auf AN

- Veräußerung des Betriebs und Betriebsübergang
- Wehr/Zivildienst
- Erziehungsurlaub
- **Beweislast: AN keine hohen Anforderungen an Anspruch wegen Fürsorgepflicht**

der Zeugnisaufbau

- nicht gesetzlich geregelt
- **empfohlener Zeugnisaufbau sollte eingehalten werden**
 - sonst evtl. Hinweis auf Unstimmigkeiten

Inhalt des qualifizierten Zeugnisses

1. **Name, staatl. anerkannter Titel**
2. **genaue Beschreibung der ausgeübten Tätigkeiten**
3. **Leistungsbeurteilung**
 - immer vor der Führung
4. **Führung (Verhalten) gegenüber**
 - Vorgesetzten und dann erst gegenüber
 - Kollegen
5. **Beendigungsgrund (nur auf Wunsch)**
6. **Grußformel (Dank, Bedauern, Wünsche)**

Bewertung des Mitarbeiters

Leistungsbewertung

- Sowohl in der betrieblichen als auch in der gerichtlichen Praxis haben sich folgende Standardformulierungen durchgesetzt:

sehr gut	- hat die übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt
gut	- hat die übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt
befriedigend	- hat die übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt(es fehlt der Zeitfaktor „stets“)
ausreichend	- hat die übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit erledigt
mangelhaft	<ul style="list-style-type: none"> - hat die übertragenen Aufgaben im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt - hat unsere Erwartungen größtenteils erfüllt - führte die übertragenen Aufgaben mit großem Fleiß und Interesse durch - hat sich stets bemüht, die übertragenen Aufgaben zur Zufriedenheit zu erledigen - hatte Gelegenheit, die übertragenen Aufgaben zu erledigen - hat sich nach Kräften bemüht - zeigte für seine Arbeit Verständnis und Interesse - er setzte sich im Rahmen seiner Möglichkeiten ein - neue Aufgaben betrachtete er als Herausforderung, denen er sich mutig stellte.

Verhaltensbewertung

- **positiv**
 - Die Führung von ... war jederzeit einwandfrei, sie gab uns zu Beanstandungen niemals Anlass.
 - Wegen ihrer immer freundlichen und hilfsbereiten Art war ... bei Kollegen und Vorgesetzten gleichermaßen beliebt.
- **mangelhaft**
 - Sein Verhalten im Dienst war angemessen
 - wir lernten ihn als umgänglichen Kollegen kennen
 - er war sehr tüchtig und wusste sich gut zu verkaufen
 - im Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten zeigte er durchweg eine erfrischende Offenheit
 - seine Auffassungen wusste er intensiv zu vertreten
 - bei seinen Kollegen galt er als toleranter Mitarbeiter.
- **Problematisch**
 - Das Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten war stets einwandfrei.
→ *Mitarbeiter zuerst genannt.*
 - Er bewies für die Belange der Belegschaft stets Einfühlungsvermögen
→ *bedeutet ständige Flirts*
 - Für die Belegschaft bewies er umfassendes Einfühlungsvermögen → *homosexuell*
 - Herr .. war wegen seiner Pünktlichkeit stets ein gutes Vorbild.
bedeutet: zwar pünktlich, sonst aber wenig leistungsfähig

Beendigungsformel

- **Positiv**
 - Das Arbeitsverhältnis endete in gegenseitigem Einvernehmen zum 31.12.
- **Auf Trennung durch das Unternehmen deutet hin:**
 - Wir haben uns von ... einvernehmlich zum 30.06. getrennt.
- **Auf Arbeitgeberkündigung deutet hin:**
 - Das Arbeitsverhältnis von ... endete am 31.03.
- **Häufiger Mittelweg:**
 - Das Arbeitsverhältnis von ... musste wegen betrieblicher Gründe zum 30.06. fristgerecht beendet werden.

Nicht aufgenommen werden darf:

- **Betriebsrattätigkeit**
- **Gewerkschaftszugehörigkeit**
- **Alkoholgenuss (siehe aber oben)**
- **Arbeitsgerichtsverfahren**
- **Konfession**
- **Kriegsdienstverweigerung**
- **Mutterschutz, Schwangerschaften**
- **Privatleben**
- **Schwerbehinderteneigenschaft**
- **Vermögensverhältnisse**
- **Wehrdienst**
- **Krankheiten**

Dankesformel

- **A verlässt uns auf eigenen Wunsch. Wir bedauern sein Ausscheiden und wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.**
→Note: befriedigend
- **K verlässt uns auf eigenen Wunsch, um sich einer neuen Aufgabe in einem anderen Unternehmen zu widmen. Wir bedauern sein Ausscheiden sehr und verbinden mit unserem Dank für die bei uns geleistete Arbeit die besten Wünsche für seine berufliche Zukunft**
→Note: gut

Schadensersatzansprüche:

- **Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ersatz des Schadens, der ihm dadurch entsteht, daß der AG das Zeugnis überhaupt nicht, verspätet oder unrichtig erteilt.**
 - Die Beweislast hierfür hat der Arbeitnehmer.
- **Schadensersatzansprüche können weiter von Folgearbeitgebern gestellt werden, wenn das Zeugnis wissentlich unwahre Angaben enthält und er das Bewusstsein möglicher Schadensfolgen zumindest billigend in Kauf nimmt.**
 - Sittenwiedrige Schädigung gem. § 826 BGB
- **Der Arbeitgeber ist gegenüber einem Folgearbeitgeber zur Auskunft nicht verpflichtet, wohl aber berechtigt. Die Auskünfte müssen dann richtig im Sinn einer wahrheitsgemäßen Zeugniserteilung sein.**

bei unrichtigem Zeugnis

- **Klage vor dem Arbeitsgericht**
 - endet fast immer im Vergleich
- **Beweislast**
 - AN das besser als befriedigend
 - AG das schlechter als befriedigend
- **Vorladung von Angestellten ist vom Arbeitgeber ungewollt**

Formulierungstechniken

- nach Arnold Weuster, Arbeitszeugnisse in Textbausteinen)

Positiv - Skala Technik

- Negative Aussagen werden vermieden, maßgebend ist die Stärke der auf jeden Fall positiven Aussage (zu unserer Zufriedenheit = ausr.)

Leerstellentechnik (beredtes Schweigen

- **Statt einer negativen Aussage wird von einer Aussage überhaupt abgesehen**
 - ein Zeugnisbestandteil bzw. Schlussformel fehlt
 - bei Kassierer keine Aussage über Ehrlichkeit
 - bei Kraftfahrer keine Aussage über Zuverlässigkeit
 - bei Buchhalter wird dessen Sorgfalt betont > keine Aussage über Arbeitsmenge und Tempo
 - bei lt. Angest. nichts über Führungsfähigkeiten
 - Verhaltensbeurteilung nur über Kollegen, nicht über Vorgesetzte

Reihenfolge - Technik

- **unwichtige vor wichtigen Aussagen**
 - Verhalten vor Leistung (nett, aber ...)war zuständig für Einkauf von Büromat., Werkzeuge,Industriegüter
 - Kollegen vor Vorgesetzten erwähnt
 - insgesamt waren wir mit seinen Leistungen zufrieden" wirkt auf den ersten Blick nicht so negativ wie" mit seinen Leistungen waren wir insgesamt im Einzelnen) nicht.' zufrieden"

Ausweich - Technik

- **Unwichtiges oder Selbstverständliches wird an Stelle von Wichtigem hervorgehoben**
 - „besonders zu erwähnen ist seine Pünktlichkeit"(oder Genauigkeit)
 - „besonders zu erwähnen ist sein gepflegtes Äußeres"

Andeutungs - Technik

- **es werden negative Schlüsse nahegelegt**
 - im Rahmen seiner (geringen) Fähigkeiten
 - mit der ihm eigenen (geringen) Sorgfalt
 - ordnungsgemäß (bürokratisch)
 - sie ist eifrig und bewältigt die ihr gemäßen Aufgaben schnell
 - er verstand es hervorragend, seine Aufgaben zu delegieren
 - er hatte (die nicht ergriffene Gelegenheit), sich das notwendige Wissen anzueignen
 - er wurde von allen Vorgesetzten als Ansprechpartner geschätzt
 - anspruchsvoller und kritischer Mitarbeiter
 - energisch (ambivalenter Ausdruck)
 - bescheiden und zuvorkommend (schüchtern ?)
 - bei unseren Kunden war er schnell beliebt
 - wir wünschen ihm, dass er seine Fähigkeiten an einem neuen Arb.platz voll entfalten kann
 - wurde ihm übertragen (gehäuftes Passiv vermittelt neg. Eindruck)

Negations - Technik

- **nicht unbedeutende Verbesserungen**
 - gab nie zu Klagen Anlaß
 - ohne Zweifel ein guter Mitarbeiter -r
 - ohne Bedenken bestätigen wir
 - löste alle Aufgaben ohne Schwierigkeiten
 - ohne Vorbehalt....

Knappheits - Technik

- **ein sehr ausführliches Zeugnis legt den Schluß nahe, daß sich Aussteller für einen guten Mitarbeiter Mühe gegeben hat – und andersherum**

Einschränkungs - Technik

- **subtile Einschränkung der Geltung von Aussagen**
 - "er engagierte sich in unserem Verband und galt dort (=nicht bei uns) als Fachmann"
 - wir bestätigen (weil gefordert) ihm (niemand sonst) ohne Bedenken (aber nicht mit Überzeugung)
 - er engagierte sich in diesem Projekt und zeigte dabei (sonst nicht) organ. Talent
 - er arbeitete stets zur Zufriedenheit seines direkten Vorgesetzten (aber nicht der anderen)
 - er kümmerte sich auch (zuwenig) um die Reklamationen unserer Kunden
 - er hatte dabei auch (ein wenig) Erfolg
 - wir danken ihm bei dieser Gelegenheit (weil er geht)
 - für seinen weiteren beruflichen Lebensweg in einem anderen Unternehmen (nicht bei uns) wünschen wir ihm alles Gute
- **Relativ- -Sätze**
 - die Aufgaben die wir ihm übertrugen (sonst keine)...
- **Verwendung von Verben die eine Erwartung beschreiben ohne dass deren Erfüllung bestätigt wird**
 - diese Aufgaben erfordern ein hohes Maß an Spezialwissen
 - er erwartete, daß seine Mitarbeiter sich voll einsetzten
 - die Arbeiten, die er aufgriff
 - er strebte stets nach praktikablen Lösungen
 - ohne Klagen; ohne Beanstandungen

Einzelne Bewertungsformulierungen

<u>Sein / ihr Verhalten zu Vorgesetzten, Arbeitskollegen</u>	
war stets vorbildlich	sehr gute Führung
war vorbildlich	gute Führung
war stets einwandfrei / korrekt	voll befriedigende Führung
war einwandfrei / korrekt	befriedigende Führung
war ohne Tadel	ausreichende Führung
gab zu keiner Klage Anlaß	mangelhafte Führung
Über ... ist uns Nachteiliges nicht bekannt geworden	unzureichende Führung

1	hat die Ihr übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt =die Leistungen haben stets unsere volle Anerkennung gefunden
2	hat die ihr übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit erfüllt =hat die ihr übertragenen Aufgaben zu unserer vollsten Zufriedenheit erfüllt
3	hat die ihr übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt
4	hat die ihr übertragenen Aufgaben, zu unserer Zufriedenheit erfüllt
5	hat die ihr übertragenen Aufgaben Im Großen und ganzen zu unserer Zufriedenheit erfüllt
6	hat sich bemüht, die Ihr übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit zu erledigen

- **Vorgesetzten und Mitarbeitern gegenüber war er durch seine aufrichtige und anständige Gesinnung ein angenehmer Mitarbeiter**
 - Aber nicht durch seine Tüchtigkeit.
- **Allen Aufgaben hat er sich mit Begeisterung gewidmet.**
 - Aber ohne Erfolg
- **Er hat an allen ihm gestellten Aufgaben mit großem Fleiß gearbeitet**
 - Wenngleich erfolglos.
- **Er hat dabei auch brauchbare Vorschläge gemacht.**
 - Manchmal sogar!
- **Bei der Einführung unseres neuen Produkts XYZ hat er sich mit ganzer Kraft eingesetzt und damit bewiesen, dass er ein guter Verkäufer sein kann.**
 - Was er normalerweise nicht ist
- **Wir schätzen ihn als einen eifrigen Mitarbeiter, der die ihm gemäßen Aufgaben schnell und sicher bewältigte.**
 - Nämlich die anspruchlosen Aufgaben!
- **Wir bescheinigen ihm gern, dass er sich den ihm übertragenen Aufgaben mit Eifer gewidmet hat.**
 - Jedoch ohne Erfolg!
- **Er hat unserer Organisation reges Interesse entgegengebracht**
 - Geleistet hat er jedoch nichts

- **Er verstand es, die Aufgaben mit Erfolg zu delegieren, setzte sich für die Förderung der Mitarbeiter ein.**
 - Hat kaum selbst gearbeitet, und hat Mitarbeiter, mit Gehaltserhöhungen von Kritik an sich abgehalten.
- **Wir haben ihn als einsatzwilligen und sehr beweglichen Mitarbeiter kennengelernt der stets bemüht war, die ihm übertragenen Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit in seinem und im Interesse der Firma zu lösen.**
 - Diese Kodierung umschreibt, dass der Mitarbeiter sehr geschickt den Arbeitgeber bestohlen hat.
- **Er war stets bemüht, sein Bestes zu geben. Sein Aufgabengebiet betreute er mit großer Sachkenntnis und Interesse. Freundlich, hilfsbereit und stets loyal, ist, sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten immer ohne Tadel gewesen: Sehr gute charakterliche und menschliche Eigenschaften machten ihn zu einem beliebten Mitarbeiter.**
 - Viele Worte über menschliche Größe, aber kein Urteil über fachliche Leistungen zum Vorgesetzten nicht geeignet.
- **Aufgrund seiner anpassungs- fähigen und freundlichen Art war er im Betrieb sehr geschätzt.**
 - Seine Assistenten waren wohl Jack Daniels und Johnny Walker; kurz: Er hatte Probleme mit dem Alkohol während der Arbeitszeit.
- **Wir bestätigen gern, dass Herr X. , mit Fleiß, Ehrlichkeit und Pünktlichkeit an seine Aufgaben herangegangen ist**
 - Aber ohne fachliche Qualifikation.

- **Mit seinen Vorgesetzten ist er gut zurechtgekommen**
 - Ein Mitläufer, der sich gut zu verkaufen weiß.
- **Er war sehr tüchtig und wusste sich gut zu verkaufen**
 - Ein sehr unangenehmer, überheblicher Mitarbeiter
- **Durch seine Geselligkeit trug er stets zur Verbesserung des Betriebsklimas bei.**
 - Er neigte zu übertriebenem, ja exzessivem Alkoholgenuss
- **Für die Belange der Mitarbeiter bewies er immer Einfühlungsvermögen**
 - Suchte ständig Sexkontakte zu Mitarbeiterinnen
- **Für die Belange der Belegschaft bewies er/sie immer umfassendes Verständnis.**
 - Homosexuelle/lesbische Aktivitäten im Unternehmen
- **Im Kollegenkreis galt er als toleranter Mitarbeiter.**
 - Für den Vorgesetzten dagegen war er ein Schwerer Brocken
- **Wir lernten ihn als umgänglichen Kollegen kennen**
 - Viele sahen ihn lieber gehen als kommen
- **Er ist ein zuverlässiger (gewissenhafter) Mitarbeiter**
 - Er ist zur Stelle, wenn man ihn braucht, allerdings ist er nicht immer brauchbar.
- **Er verfügt über Fachwissen und zeigt ein gesundes Selbstvertrauen**
 - Geringes Fachwissen, das er mit „großer Klappe“ zu übertünchen versucht.
- **Er war Neuem gegenüber stets aufgeschlossen.**
 - Aber nicht, um es zu integrieren, zu verarbeiten.

- **Wegen seiner Pünktlichkeit war er stets ein gutes Vorbild.**
 - War in jeder Hinsicht eine Niete, die Leistungen liegen unter dem betrieblichen Durchschnitt.
- **Wir haben uns in gegenseitigem Einverständnis/Einvernehmen getrennt.**
 - Wir haben ihm gekündigt bzw. ihm nahegelegt, selbst zu kündigen
- **Sie bemühte sich, den Anforderungen gerecht zu werden**
 - Sie hat versagt
- **War mit Interesse bei der Sache**
 - Hat sich angestrengt, aber nichts geleistet.
- **Zeigte für die Arbeit Verständnis**
 - War faul und hat nichts geleistet
- **Erledigte die ihm übertragenen Arbeiten mit Fleiß und war stets willens, sie termingerecht zu beenden**
 - Absolut unzureichende Leistungen.
- **Hat sich mit großem Eifer an diese Aufgabe herangemacht und war erfolgreich dabei**
 - Die Leistungen waren dennoch mangelhaft.
- **Hat sich im Rahmen seiner Fähigkeiten eingesetzt**
 - Der Rahmen war wohl sehr eng, denn die Leistung ist nicht zufriedenstellend
- **Hat alle Arbeiten ordnungsgemäß erledigt / Hat alle Arbeiten ordentlich erledigt.**
 - Er ist ein Bürokrat, der keine Eigeninitiative aufbringt.