

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Hans P. Schwarz

**BFS Rechtsanwälte
Bahnhofstraße 5
73430 Aalen**

☎ 07361 96880
☎ 07361 968810
✉ info@rabfs.de
www.rabfs.de

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

**Netzwerk Personal
Expertentreffen
12.03.2014**

Übersicht

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

- TOP 1 Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht**
 - TOP 2 Arbeitszeugnisse richtig deuten**
 - TOP 3 Von der Abmahnung bis zur Kündigung**
-

TOP 1 Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

Fall 1

K ist seit dem 01.08.2012 als Servicetechniker bei B beschäftigt. Er befüllt und entleert Spielautomaten mit Geldbeträgen in 5-stelliger Höhe und behebt Störungen der Automaten. Am 28.07.2013 konfrontiert B den K mit dem Vorwurf, er habe 3 Tage zuvor anlässlich der Auffüllung eines Gerätes bei einem Kunden 203,80 € unterschlagen. K antwortet sinngemäß, dass da wohl vor Ort etwas durcheinander gekommen sei, irgendwie habe er wohl Mist gebaut, im Zweifel komme er natürlich für die 203,80 € auf. Am 05.08.2013 erklärt K gegenüber B, er habe kein Geld unterschlagen, der fehlende Geldbetrag sei sicherlich auf eine Störung des Automaten und damit auf einen Auszahlungsfehler zurückzuführen. Am 05.08.2013 kündigt B das Arbeitsverhältnis fristlos.

Wirksamkeit der Kündigung?

(LAG Schleswig-Holstein vom 19.06.2013, 3 Sa 208/12)

TOP 1 Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

Fall 2

K ist seit 26.04.2005 im Betrieb der Beklagten als Masseur beschäftigt. Seit mehreren Jahren leidet K unter chronischem Bluthochdruck. Zudem wurde ihm wegen eines Karzinoms die linke Niere entfernt. Er befindet sich aufgrund der Krankheiten in ärztlicher Dauerbehandlung und muss dauerhaft Medikamente einnehmen. Für die Zeit vom 20.06.2013 bis einschließlich 29.06.2013 wurde K von seinem Hausarzt arbeitsunfähig krankgeschrieben. Bei B ging aus den Reihen der Belegschaft der Hinweis ein, dass K während der Dauer seiner Krankschreibung im Wohnhaus seiner Tochter Renovierungsarbeiten durchführe. B beauftragt daraufhin eine Detektei mit der Observierung des K. K wurde 3 Tage lang beschattet. Nach seiner Genesung wurde K durch B mit dem Sachverhalt konfrontiert. Am 10.07.2013 kündigte B das Arbeitsverhältnis fristlos.

Wirksamkeit der Kündigung?

(LAG Rheinland-Pfalz vom 11.07.2013, 10 Sa 100/13)

TOP 2: Arbeitszeugnisse richtig deuten

I. Einführung

Attest

Anwaltskanzlei Hieb & Stich

Rechtsass. Hans P. Schwarz war bei uns als angestellter Rechtsanwalt tätig. Ihm wurden alle in einem Anwaltsbüro anfallenden Arbeiten übertragen. Besonders hervorzuheben ist seine Durchführung von Mandantengesprächen.

Herr Schwarz hat der geforderten Einsatzbereitschaft im wesentlichen entsprochen. Er war wegen Pünktlichkeit ein gutes Vorbild. Die Tätigkeit erfordert Initiative und Engagement. Herr Schwarz verfügt über ein durchaus erweiterungsfähiges Wissen. Er suchte stets nach Lösungen. Er koordinierte die Arbeiten seines Referats und die seiner Sekretärin. Dieser gab er klare Anweisungen. Er Schwarz hat sich sehr bemüht.

Sein Verhalten war angemessen. Wir lernten ihn als umgänglichen Kollegen kennen. Er hat wesentlich zur Verbesserung des Klimas beigetragen, auch durch Geselligkeit. Das Weggehen des Herrn Schwarz hat eine Lücke gerissen.

Das Arbeitsverhältnis mit Herrn Schwarz endet am 12.03.2014. Wir können ihm unseren Dank für sein Hiersein nicht versagen. Wir wünschen ihm für die Zukunft das ihm Zustehende.

Stuttgart, 12.03.2014
Anwaltskanzlei
Müller
Bürovorsteherin

TOP 2: Arbeitszeugnisse richtig deuten

II. Arten der Arbeitszeugnisse

1. Einfaches Arbeitszeugnis: Art und Dauer

2. Qualifiziertes Arbeitszeugnis: Art, Dauer, Leistung, Verhalten

3. Das Zwischenzeugnis

TOP 2: Arbeitszeugnisse richtig deuten

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

III. Bedeutung der Arbeitszeugnisse

Insbesondere wichtig für Vollständigkeit der Unterlagen.

IV. Zeugnisgrundsätze

- Zeugniswahrheit
- Wohlwollende Formulierung

TOP 2: Arbeitszeugnisse richtig deuten

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

V. Wer hat wann Anspruch auf ein Arbeitszeugnis?

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
2. Zwischenzeugnis, wenn entsprechender Grund vorliegt, z. B. Fortbildungswunsch, Versetzung, längere Arbeitsunterbrechung

TOP 2: Arbeitszeugnisse richtig deuten

VI. Form des Arbeitszeugnisses

Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nicht durch die Form, d.h. durch die äußere Gestaltung des Arbeitszeugnisses, benachteiligen. Das Zeugnis muss daher auch in formaler Hinsicht ordnungsgemäß sein.

1. Schriftform
2. Firmenpapier
3. Schrift
4. Keine erkennbaren Mängel
5. Person des Arbeitnehmers
6. Anschrift des Arbeitnehmers
7. Datum
8. Textsprache
9. Geheimzeichen
10. Über-/Unterschrift

TOP 2: Arbeitszeugnisse richtig deuten

VII. Aufbau des Arbeitszeugnisses

Es ist nicht zwingend vorgeschrieben, wie ein Arbeitszeugnis aufgebaut werden muss. Ein relativ klares Schema hilft jedoch dabei, nichts zu übersehen.

1. Firmenbogen

Genauer Name und Anschrift des Arbeitgebers

2. Überschrift

Arbeitszeugnis, Zeugnis, Zwischenzeugnis, Ausbildungszeugnis

3. Einteilung

Persönliche Daten des Arbeitnehmers einschließlich Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

TOP 2: Arbeitszeugnisse richtig deuten

4. Art der Beschäftigung

Beschreibung der Tätigkeiten, bei mehreren ist der entsprechende Zeitraum anzugeben.

5. Fortbildungsmaßnahmen

Genauere Angaben zu den Lehrgängen, ggf. Hinweise auf Fortbildungsnachweise

6. Beurteilung der Leistung

- ▶Arbeitsbereitschaft
- ▶Arbeitsbewältigung
- ▶Arbeitsweise
- ▶Erfolge
- ▶Fachwissen
- ▶Führungsleistung
- ▶Zusammenfassende Beurteilung

TOP 2: Arbeitszeugnisse richtig deuten

7. Beurteilung des sozialen Verhaltens

- ▶Das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern
- ▶Das Verhalten gegenüber Dritten
- ▶Weitere persönliche und soziale Verhaltensaspekte

8. Schlussformulierung

Ort, Datum der Zeugnisausstellung, Unterschrift des Zeugnisausstellers

Aktuelle Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 11.12.2012):

Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine Dankes- und Wunschformel:

Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers in einer Schlussformel, z.B. Dank für die Zusammenarbeit, gehören nicht zum erforderlichen Inhalt eines Arbeitszeugnisses. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Ergänzung oder Umformulierung der Schlussformel.

I. Allgemeines

Wenn das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, ist vor dem Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung in der Regel ein pflichtwidriges Verhalten der beschäftigten Person (in der Regel mehrfach) abzumahnen.

II. Voraussetzungen der verhaltensbedingten Kündigung

Nach der Rechtsprechung müssen für eine verhaltensbedingte Kündigung 4 Voraussetzungen vorliegen, damit diese wirksam ist.

1. Pflichtverstoß

Der gekündigte Arbeitnehmer muss in erheblicher Weise gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen haben.

2. Rechtswidrigkeit und Schuld

Der Pflichtverstoß des Arbeitnehmers muss rechtswidrig sein, d.h. es keine rechtfertigenden Umstände vorliegen. Außerdem muss der Pflichtverstoß schuldhaft, d.h. vorsätzlich oder zumindest fahrlässig, begangen worden sein.

TOP 3: Von der Abmahnung bis zur Kündigung

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

3. Verhältnismäßigkeit

Die Kündigung muss verhältnismäßig sein, d.h. es darf als Reaktion des Arbeitgebers kein milderes Mittel als die Kündigung geben. Ein milderes Mittel ist insbesondere die Abmahnung, zuweilen auch eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz.

4. Interessenabwägung

Bei der Abwägung der widerstreitenden Interessen, d.h. das Interesse des Arbeitgebers an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und das Interesse des Arbeitnehmers an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, muss das Interesse des Arbeitgebers an einer Beendigung überwiegen. Die arbeitgeberseitigen Interessen müssen überwiegen, damit die Kündigung wirksam ist.

TOP 3: Von der Abmahnung bis zur Kündigung

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

III. Pflichtverstöße

Die mögliche Pflichtverstöße des Arbeitnehmers, die eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen können, ist es sehr groß. Es kommt eine Vielzahl an möglichen Pflichtverstößen in Betracht.

1. Nichtleistungen

- ▶Verspätungen
- ▶Arbeitsverweigerung

2. Minderleistungen

- ▶Langsames Arbeiten
- ▶Fehlerhaftes Arbeiten

TOP 3: Von der Abmahnung bis zur Kündigung

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

3. Verstöße gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten

- ▶ Beleidigungen oder Tätlichkeiten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen, Kunden
- ▶ Diebstähle, Unterschlagungen
- ▶ Nichtanzeige einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit
- ▶ Verstöße gegen die betriebliche Ordnung
- ▶ Nichtbeachtung eines Alkoholverbots
- ▶ Nichtbeachtung des Verbots von privaten Telefonaten, privates Surfen im Internet

TOP 3: Von der Abmahnung bis zur Kündigung

BFS BEZLER
FLÄMIG
SCHWARZ
RECHTSANWÄLTE

IV. Abmahnung

1. Genaue Beschreibung des abzumahnenden Sachverhalts.
2. Androhung von Kündigung für den Fall der Fortsetzung des vertragswidrigen Verhaltens.

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit!
