ABC-Personal-Strategie

Die besten Mitarbeiter finden und halten

# Grundlagen Arbeitsrecht

## Rechtliche Bestimmungen im Recruiting

Informationsbroschüre



# Grundlagen Arbeitsrecht

## Rechtliche Bestimmungen im Recruiting

Zusammengestellt von RA Hans P. Schwarz
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Diese Schulungsunterlage entspricht der Rechtsprechung zum Zeitpunkt der Drucklegung.

## Inhaltsverzeichnis

1. Rechtsquellen . . . . . Seite 4
2. Probezeit . . . . . Seite 4
3. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) . . . . . Seite 5
4. Kündigungsschutzgesetz (KSchG) . . . . . Seite 6
5. Datenschutz. . . . . Seite 10
6. Arbeitszeugnis . . . . . Seite 12

**Ihr Ansprechpartner bei allen arbeitsrechtlichen Fragen**

RA Hans P. Schwarz, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Rechtsanwaltskanzlei
Bahnhofstraße 5
73430 Aalen
Tel.: 07361 96 88-0
E-Mail: schwarz@rabfs.de
Website: www.rabfs.de



# 1. Rechtsquellen

Rechtsquellen sind alle geschriebenen und ungeschriebenen Regelungen, aus denen sich das geltende Recht ergibt.

## Rechtsquellen im Arbeitsrecht

- Verfassung/Grundgesetz
- Gesetzesrecht
- Tarifverträge
- Betriebsvereinbarungen
- Arbeitsverträge

# 2. Probezeit

## a) Probezeit

Während einer zu vereinbarenden Probezeit kann eine Kündigungsfrist vereinbart werden, die nach dem Gesetz 2 Wochen betragen darf. Die Probezeit darf maximal 6 Monate dauern.

Das Kündigungsschutzgesetz findet erst Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht (Wartezeit). Für Kündigungen innerhalb der ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses bedarf es grundsätzlich keines Grundes. Insbesondere bedarf eine Kündigung in den ersten 6 Monaten des Arbeitsverhältnisses keiner sozialen Rechtfertigung.

Besteht ein Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate (in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten) ist eine Kündigung nur möglich, wenn sie sozial gerechtfertigt ist, d. h. wenn ein personenbedingter, verhaltensbedingter oder betriebsbedingter Grund vorliegt, den im Zweifel der Arbeitgeber nachzuweisen hat.

## b) Praxistipp

Sollte in den ersten 6 Monaten eines Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeber nicht zur Überzeugung kommen, dass die beschäftigte Person den Vorstellungen/Erwartungen etc. entspricht, sollte im Zweifel eine Kündigung ausgesprochen werden.



Service:

Ein Muster für Arbeitsverträge finden Sie auf der CD „Grundlagen Arbeitsrecht“.





## 3. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG soll Benachteiligungen durch Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität verhindern.

### a) Benachteiligungen sind unzulässig in Bezug auf

- Bedingungen für den Zugang zu Erwerbstätigkeit
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen
- Berufsbildung/Berufsausbildung

### b) Pflichten des Arbeitgebers

Das AGG enthält diverse Pflichten für den Arbeitgeber, insbesondere: Wenn ein abgelehnter Bewerber nachweisen kann, dass eine Stellenausschreibung unter Verstoß gegen § 11 AGG (verbietet jede benachteiligende Form der Stellenausschreibung, z. B. aufgrund des Alters oder des Geschlechts) erfolgt ist, wird der Arbeitgeber in der Regel eine Entschädigungszahlung zu leisten haben.

### c) Besondere Pflichten vor/bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen

- Arbeitgeber sind verpflichtet, zu prüfen, ob Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere bei der Agentur für Arbeit gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können: Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung sind zu beteiligen.
- Arbeitgeber nehmen rechtzeitig Verbindung mit der Bundesagentur für Arbeit auf.
- Erfüllt Arbeitgeber Beschäftigungspflicht nicht, ist Betriebsrat/ Schwerbehindertenvertretung mit Einstellung nicht einverstanden gilt: Erörterungspflicht (alle Beteiligten sind anzuhören).
- Alle Beteiligten sind unter Angabe der Gründe unverzüglich zu unterrichten.
- Öffentliche Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Bewerber grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einladen.



### d) Wonach darf gefragt werden?

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts darf ein Arbeitgeber einem Bewerber alle Fragen stellen, an denen er ein berechtigtes Interesse hat, unter Berücksichtigung der schützenswerten Belange des Bewerbers. Auszugehen ist immer von der Tätigkeit/dem Arbeitsplatz, für welchen sich die/der Bewerber beworben haben.

# 4. Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

## a) Betrieblicher Anwendungsbereich

§ 23 Abs. 1 Satz 2 bis 4 KSchG regelt den betrieblichen Anwendungsbereich. Damit sich eine gekündigte Person auf das Kündigungsschutzgesetz berufen kann, muss beim Arbeitgeber eine Mindestanzahl von Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis stehen. Das Gesetz unterscheidet hierbei Beschäftigte, die nach dem 31.12.2003 eingetreten sind und solche, die bereits vor dem 01.01.2004 mit der Arbeit beim Arbeitgeber angefangen haben.

ACHTUNG: Teilzeitbeschäftigte zählen nur mit bestimmten anteiligen Werten. Auch Geringverdiener werden berücksichtigt.

## b) Arbeitsverträge ab dem 01.01.2004

Das KSchG findet Anwendung auf Betriebe, in denen mehr als 10 beschäftigte Personen tätig sind.

### „Altfälle“

Das KSchG fand bis zum 31.12.2003 bereits dann Anwendung, wenn beim Arbeitgeber mehr als 5 Beschäftigte tätig waren. Für diese „Altfälle“ blieb das Gesetz in der ursprünglichen Fassung bestehen. Kündigungsschutz haben diese „Altarbeitnehmer“ allerdings nur, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs des Kündigungsschreibens die gekündigte Person ein „Altfall“ ist und im Betrieb insgesamt mehr als 5 „Altarbeitnehmer“ beschäftigt werden.

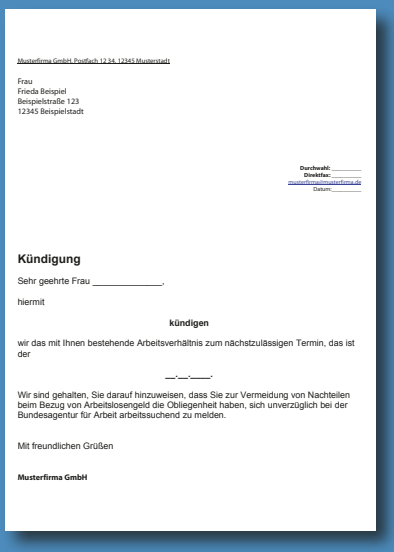
### Vollzeit/Teilzeit

- Vollzeitbeschäftigte zählen mit dem „Wert“ 1.
- Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 20 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit zählen mit dem „Wert“ 0,5.
- Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 30 Stunden Arbeitszeit pro Woche zählen mit dem „Wert“ 0,75.

## c) Soziale Rechtfertigung

### Begriff

Findet das KSchG Anwendung (persönlicher und betrieblicher Anwendungsbereich erfüllt), ist eine Kündigung eines Arbeitsverhältnisses rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Die soziale Rechtfertigung ist vom Arbeitgeber grundsätzlich zu beweisen. Sozial gerechtfertigt ist eine Kündigung grundsätzlich nur dann, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG).



Musterfirma GmbH, Postfach 12 34, 12345 Musterstadt

Frau
Frieda Beispiel
Beispielstraße 123
12345 Beispielstadt

Durchwahl: _____
Direktfax: _____
musterfrau@musterfirma.de
Datum: _____

**Kündigung**

Sehr geehrte Frau _____,

hiermit

**kündigen**

wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis zum nächstzulässigen Termin, das ist der

__.__.____.

Wir sind gehalten, Sie darauf hinzuweisen, dass Sie zur Vermeidung von Nachteilen beim Bezug von Arbeitslosengeld die Obliegenheit haben, sich unverzüglich bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.

Mit freundlichen Grüßen

**Musterfirma GmbH**

Service:

Ein Muster eines Kündigungsschreibens finden Sie auf der CD „Grundlagen Arbeitsrecht“.



## Betriebsbedingter Kündigungsgrund

Aufgrund unternehmerischer Entscheidung kommt es zum Wegfall von Arbeitsplätzen. Eine Weiterbeschäftigung im Betrieb des Arbeitgebers ist nicht möglich. Kündigungen sind unausweichlich (Beispiel: Stilllegung des Betriebes/Teilstilllegung).

Soziale Auswahl

Eine Kündigung aus betrieblichen Gründen ist auch dann unwirksam, wenn trotz Wegfall des Arbeitsplatzes der Arbeitgeber bei der Auswahl des/der zu entlassenden Beschäftigten folgende soziale Kriterien nicht/nicht ausreichend berücksichtigt hat:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltsverpflichtungen
- Schwerbehinderung

## Personenbedingter Kündigungsgrund

Eine Kündigung aus personenbedingten Gründen kann vorliegen, wenn die zu kündigende Person Fähigkeiten/Eigenschaften nicht/verloren hat, die zur Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung notwendig sind.

Beispiele:

Anerkannte Gründe für eine Kündigung aus personenbedingten Gründen sind Kündigungen wegen Krankheiten. Die Arbeitsgerichte verlangen, dass der Arbeitgeber nachweist, dass die beschäftigte Person auch künftig aufgrund seiner gesundheitlichen Probleme häufig mit entsprechenden betrieblichen Auswirkungen ausfallen wird. Indizien für diese Zukunftsprognose können unter anderem sein:

- häufige krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Vergangenheit,
- ärztliche Gutachten,
- erfolglose Wiedereingliederungsmaßnahmen,
- eigene Aussagen des Betroffenen,
- erfolglose Kuren/Rehabilitationsmaßnahmen,
- etc.

Betriebliche Eingliederungsmaßnahme
Vor einer krankheitsbedingten Kündigung sollte ein Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchführen. Im Rahmen dieses BEM wird geprüft, ob künftige krankheitsbedingte Fehlzeiten der beschäftigten Person durch Maßnahmen „im Arbeitsverhältnis“ reduziert werden können. Führt der Arbeitgeber kein BEM durch, wird er im möglichen Kündigungsschutzverfahren beweisen müssen, dass eine Änderung des Arbeitsplatzes der gekündigten Person nicht zu einer Reduzierung der krankheitsbedingten Fehlzeiten führt und auch eine Weiterbeschäftigung an anderen Arbeitsplätzen im Betrieb nicht möglich ist.

### Verhaltensbedingte Kündigung

Eine Kündigung aus Gründen im Verhalten der beschäftigten Person ist dann gerechtfertigt, wenn das der beschäftigten Person vorgeworfene Verhalten eine Vertragspflicht verletzt, das Arbeitsverhältnis dadurch konkret beeinträchtigt wird, eine zumutbare Möglichkeit anderweitiger Beschäftigung nicht besteht und die Lösung des Arbeitsverhältnisses bei Abwägung aller Interessen beider Parteien billigenswert und angemessen erscheint.

Beispiele:
- Leistungsstörungen
- Störungen der betrieblichen Ordnung (Beleidigungen)
- Sämtliche Straftaten (Unterschlagung, Betrug, Urkundenfälschung im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis)
- Sonstige schwerwiegende Vertragspflichtverletzungen (z. B. Nichtmeldung bei Arbeitsunfähigkeit)

## d) Abmahnung

### Grundregeln

Vor dem Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung, muss die zu kündigende Person erfolglos abgemahnt worden sein. Nur in Ausnahmefällen kann von einer Abmahnung abgesehen werden.

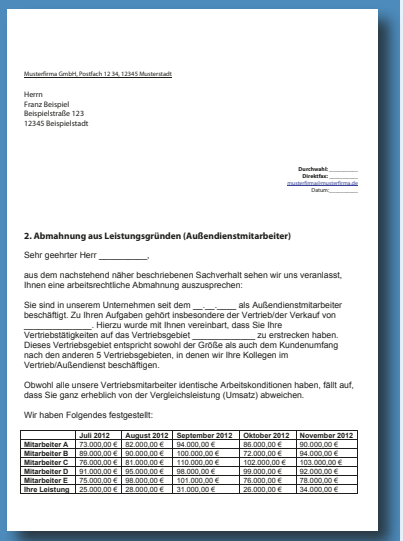


### Formale Anforderungen an eine Abmahnung

- Der abzumahnende Sachverhalt muss so konkret wie möglich beschrieben werden.
- Der beschäftigten Person muss im Abmahnungsschreiben die Kündigung angedroht werden, sollte sie ihr vertragswidriges Verhalten fortsetzen.

Service:

Ein Muster für Abmahnungen finden Sie auf der CD „Grundlagen Arbeitsrecht“.



Musterfirma GmbH, Postfach 12 34, 12345 Musterstadt

Herrn
Franz Beispiel
Beispielstraße 123
12345 Beispielstadt

Durchwahl: _____
Direktfax: _____
musterfirma@musterfirma.de
Datum: _____

**2. Abmahnung aus Leistungsgründen (Außendienstmitarbeiter)**

Sehr geehrter Herr _____,

aus dem nachstehend näher beschriebenen Sachverhalt sehen wir uns veranlasst, Ihnen eine arbeitsrechtliche Abmahnung auszusprechen:

Sie sind in unserem Unternehmen seit dem __.__.____ als Außendienstmitarbeiter beschäftigt. Zu Ihren Aufgaben gehört insbesondere der Vertrieb/der Verkauf von _____. Hierzu wurde mit Ihnen vereinbart, dass Sie Ihre Vertriebstätigkeiten auf das Vertriebsgebiet _____ zu erstrecken haben. Dieses Vertriebsgebiet entspricht sowohl der Größe als auch dem Kundenumfang nach den anderen 5 Vertriebsgebieten, in denen wir Ihre Kollegen im Vertrieb/Außendienst beschäftigen.

Obwohl alle unsere Vertriebsmitarbeiter identische Arbeitskonditionen haben, fällt auf, dass Sie ganz erheblich von der Vergleichsleistung (Umsatz) abweichen.

Wir haben Folgendes festgestellt:

| | Juli 2012 | August 2012 | September 2012 | Oktober 2012 | November 2012 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Mitarbeiter A** | 73.000,00 € | 82.000,00 € | 94.000,00 € | 86.000,00 € | 80.000,00 € |
| **Mitarbeiter B** | 89.000,00 € | 90.000,00 € | 100.000,00 € | 72.000,00 € | 94.000,00 € |
| **Mitarbeiter C** | 76.000,00 € | 81.000,00 € | 110.000,00 € | 102.000,00 € | 103.000,00 € |
| **Mitarbeiter D** | 91.000,00 € | 95.000,00 € | 98.000,00 € | 89.000,00 € | 82.000,00 € |
| **Mitarbeiter E** | 75.000,00 € | 98.000,00 € | 101.000,00 € | 76.000,00 € | 78.000,00 € |
| **Ihre Leistung** | 25.000,00 € | 28.000,00 € | 31.000,00 € | 26.000,00 € | 34.000,00 € |

### Ein Pflichtverstoß – eine Abmahnung

Auch wenn die beschäftigte Person mehrere Vertragspflichtverletzungen begeht, sollten diese nicht „in eine Abmahnung“ aufgenommen werden. Grundsätzlich sollte jeder Pflichtverstoß mit einer separaten Abmahnung sanktioniert werden.

### Anzahl der Abmahnungen

Je nach Schwere der Vertragspflichtverletzungen kann eine Abmahnung genügen, unter Umständen können aber auch mehrere Abmahnungen auszusprechen sein. Sollten mehrere notwendig sein, ist es anzuraten, in der „letzten Abmahnung“, diese auch als solche ausdrücklich zu bezeichnen („Das ist jetzt Ihre letzte Abmahnung, im Wiederholungsfall wird es unweigerlich zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses kommen.“).

### Zeitablauf

Es gibt keine „Regelfrist“, innerhalb derer Abmahnungen ihre kündigungsrechtliche Funktion verlieren. Je nach Schwere der Vertragspflichtverletzung kann dies bereits nach wenigen Monaten, aber auch zum Teil erst nach 2 bis 3 Jahren der Fall sein.

Für den Ausspruch der Abmahnung gibt es keine Frist, sie kann also auch nach mehreren Wochen ausgesprochen werden.

## e) Besonderer Kündigungsschutz

Bestimmte Personen erfüllen die Voraussetzungen für einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser ist sehr unterschiedlich gestaltet. Zum Teil bedarf es vor dem Ausspruch einer Kündigung einer behördlichen Zustimmung/Genehmigung (z. B. Schwangere, schwerbehinderte Menschen). Zum Teil sind Kündigungen nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich (z. B. aktive Betriebsratsmitglieder). Ferner gibt es Regelungen, wonach Kündigungen nur noch möglich sind, wenn besonders schwerwiegende Sachverhalte vorliegen, die in der Regel eine außerordentliche Kündigung begründen (z. B. aktive Betriebsratsmitglieder, Datenschutzbeauftragter).

## f) § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat eingerichtet ist, ist vor Ausspruch der Kündigung der Betriebsrat ordnungsgemäß zu beteiligen. Der Betriebsrat muss einer beabsichtigten Kündigung nicht zustimmen (Ausnahme: Betriebsverfassungsrechtliche Funktionsträger). Sollte der Betriebsrat allerdings nicht ordnungsgemäß (insbesondere nicht vollumfänglich, fristgerecht) angehört werden, führt dies zur Unwirksamkeit der Kündigung, unabhängig vom Kündigungsgrund. Die Gerichte gehen davon aus, dass ein Arbeitgeber vor Gericht nur vortragen kann, was dem Betriebsrat zuvor im Rahmen des § 102 BetrVG mitgeteilt worden ist.

# 5. Datenschutz

## a) Begriff

- Schutz personenbezogener Daten vor missbräuchlicher Verwendung.
- Persönlichkeitsrechtsschutz Artikel 2 Abs. 1 Grundgesetz.
- Grundrecht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme.
- Schutz personenbezogener Daten (Artikel 8 Grundrechtscharta EU).

## b) Beschäftigtendatenschutz

- Bislang keine Umsetzung der Bestimmungen zum Beschäftigtendatenschutz im Gesetz.
- Letzter Vorschlag des Innenministeriums vom September 2011.
- Derzeit offen, wann und ob diese Vorschläge umgesetzt werden.
- Aus diesem Grund gilt bislang das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und die hierzu ergangene einschlägige Rechtsprechung.




## c) Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)

- Zweck: Schutz des Einzelnen vor Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts aufgrund des Umgangs mit personenbezogenen Daten (§ 1 Abs. 1 BDSG).
- Die Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ist zulässig, wenn entweder das BDSG oder eine andere Rechtsvorschrift dies erlauben oder anordnen oder soweit der Betroffene eingewilligt hat (§ 4 Abs. 1 BDSG).
- Die Einwilligung der Betroffenen zur Datenerhebung/Verarbeitung/Nutzung ist nur wirksam, wenn sie auf der freien Entscheidung des Betroffenen beruht. Er ist auf den vorgesehenen Zweck der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung sowie, soweit nach den Umständen des Einzelfalles erforderlich oder auf Verlangen, auf die Folgen der Verweigerung der Einwilligung hinzuweisen. Die Einwilligung bedarf der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Soll die Einwilligung zusammen mit anderen Erklärungen schriftlich erteilt werden, ist sie besonders hervorzuheben (§ 4a Abs. 1 BDSG).
- Personenbezogene Daten eines Beschäftigten dürfen für Zweck des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist (§ 32 Abs. 1 BDSG).

- § 32 BDSG enthält den zentralen Erlaubnistatbestand, unter dem die Speicherung/Ermittlung/Nutzung zulässig sind – immer im Zusammenhang mit dem Erforderlichkeitskriterium. Demnach ist nach allgemeiner Meinung zulässig, folgende Daten zu erheben/verarbeiten/nutzen:
  - Name, Vorname
  - Geburtsdatum
  - Geschlecht
  - Familienstand/Unterhaltsverpflichtungen
  - Schule/Studium/Ausbildung
  - Sprachkenntnisse
- Rechte der Beschäftigten
  - Benachrichtigung (§ 33 BDSG)
  - Auskunft (§ 34 BDSG)
  - Berichtigung, Sperrung und Löschung von Daten (§ 35 BDSG)
  - Schadensersatz
- Organisatorische Vorkehrungen des Arbeitgebers
  - Arbeitgeber hat Maßnahmen zu treffen, die eine unzulässige Datenspeicherung/-nutzung/-übermittlung ausschließen.
  - Arbeitgeber hat zum Beispiel Personen, die im Betrieb mit der Datenverarbeitung beschäftigt werden, gemäß § 5 BDSG auf das Datengeheimnis zu verpflichten.
  - Arbeitgeber hat einen betrieblichen Beauftragten zu dem Datenschutz zu bestellen (§ 4 f BDSG).

## d) Arbeitsrecht – Datenschutzrecht (Fragerecht)

### Arbeitsrecht

Bei berechtigtem Interesse des Arbeitsgebers, welches objektiv das Interesse des Arbeitnehmers am Schutz seiner Persönlichkeit übersteigt können entsprechende Daten erhoben werden.

### Datenschutzrecht

Datenerhebung ist nach § 32 BDSG zulässig, wenn diese für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.




### Problem

Keine Abstimmung zwischen Arbeitsrecht und Datenschutzrecht, soll in den Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz „besser gemacht werden“.

## e) Rechtsfolgen bei Verstößen

### Arbeitsrechtlich

Bei unzulässigen Fragen: Bewerber muss die Fragen nicht oder kann sie ohne rechtliche Konsequenzen falsch beantworten.

### Datenschutzrechtlich

Schadensersatzanspruch, §§ 43,44 BDSG: Bußgelder/Freiheitsstrafe

# 6. Arbeitszeugnis

## a) Arbeitszeugnisse richtig lesen

### Schlussformel

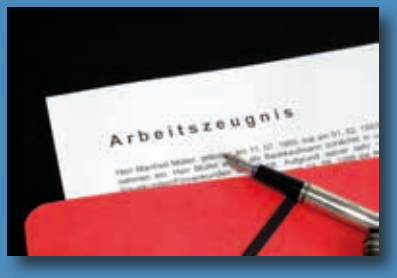
Ein ratsamer Tipp ist es, die Zeugnisse immer von hinten zu lesen. Wenn eine positive Schlussformel verwendet wurde, ist dies ein Indiz dafür, dass dem Arbeitnehmer Wertschätzung entgegengebracht wird.

Inhalte einer Schlussformel können sein:
- Der Beendigungsgrund
- Das Bedauern über das Ausscheiden
- Dank für die erbrachte Leistung
- Wünsche für die Zukunft

### Zeugnissprache

Wichtig ist auch, die Zeugnissprache richtig zu entschlüsseln.

Bei der Leistungsbeurteilung werden folgende übliche Formulierungen verwendet:
Sehr gut = „stets zu unserer vollsten Zufriedenheit“
Gut = „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“
Befriedigend = „zu unserer vollen Zufriedenheit“
Ausreichend = „zu unserer Zufriedenheit“
Mangelhaft = „im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit“




### Vollständigkeit

Wenn übliche Passagen im Arbeitszeugnis fehlen, ist dies häufig ein Indiz dafür, dass der Arbeitgeber damit eine negative Bewertung zum Ausdruck bringen wollte.



## b) Inhalte eines vollständigen qualifizierten Arbeitszeugnisses

1. Die Einführung (Beschäftigungsdauer, Eintrittsdatum)
2. Genaue Tätigkeitsbeschreibung (Haupt- und Nebentätigkeiten)
3. Die berufliche Entwicklung im Unternehmen
4. Leistungsbeurteilung
   - Beurteilung der Arbeitsbereitschaft und der Arbeitsbefähigung
   - Beurteilung der Arbeitsweise
   - Nennung spezieller Fähigkeiten und Kenntnisse
   - Nennung eventueller Führungskompetenzen
   - Schlussteil der Leistungsbeurteilung (für die Note wichtige und entscheidende Leistungszusammenfassung)
5. Führungsbeurteilung
   Das soziale Verhalten in Bezug auf Vorgesetzte, Mitarbeiter und Kunden (gegebenenfalls Geschäftspartner)
6. Schlussformulierung
   - Angaben zum Grund der Beendigung
   - evtl. Dankes- oder Bedauernsformel
   - evtl. Zukunftswünsche

## Platz für Ihre Notizen

tempus. GmbH
Wiesenstr. 7
89537 Giengen
Telefon: 07322 950-336
Telefax: 07322 950-217
E-Mail: personal@tempus.de

www.tempus.de
www.abc-strategie.de
www.joerg-knoblauch.de
www.xing.com/net/mitarbeiter

Best.Nr. Z445

© tempus-Consulting®



09/2014