

Newsletter-Arbeitsrecht I/2015

Sehr geehrte Mandanten,
liebe Leser,

ich freue mich, Ihnen heute die erste Ausgabe des *Newsletter Arbeitsrecht* für das Jahr 2015 überreichen zu dürfen. Bereits im fünften Jahr stelle ich Ihnen nun aktuelle Themen rund um das Arbeitsrecht vor.

In der hier vorliegenden Ausgabe berichte ich über neue Tendenzen der Rechtsprechung Arbeitsrecht, etwa zu Lohnansprüchen oder dem Themenkomplex sexuelle Belästigungen und Kündigung sowie über mögliche Fallstricke bei der Erstellung eines Arbeitszeugnisses.

Aber bitte beachten Sie: *Newsletter Arbeitsrecht* ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Es soll nur Tendenzen aufzeigen und Sie sensibilisieren. Für die gewohnte Qualität in der Rechtsberatung durch meine Kanzlei ist der persönliche Kontakt der Weg der Wahl und kann durch nichts ersetzt werden.

Ich wünsche Ihnen auch bei dieser Ausgabe eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung. Ihnen und Ihren Familien ein frohes Osterfest.

Ihr



David Pitzer
Rechtsanwalt

In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**

1. Neues zur Videoüberwachung
2. Aktuelles zu den Lohnansprüchen
3. Aktuelle Rechtsprechung im Urlaubsrecht
4. Rechtssicherheit
5. Verdachtskündigung auch bei Auszubildenden möglich
6. Sexuelle Belästigung und Kündigung
7. Kein Anspruch auf Rechtsbeistand bei BEM- Gespräch
8. Verzicht auf Kündigung nach Betriebsübergang
9. Erstattung der Anwaltskosten durch den Arbeitgeber

- **Zeugnis**

10. Karrierekiller Arbeitszeugnis

David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite zwei

Rechtsprechung

1. Neues zur Videoüberwachung (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.02.2015, 8 AZR 1007/13 und LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 12.11.2014, 3 TaBV 5/14)

1.000,00 Euro Schmerzensgeld hat das Bundesarbeitsgericht einer Arbeitnehmerin zugesprochen, die auf Veranlassung ihres Arbeitgebers durch einen Detektiv überwacht wurde.

Der Arbeitgeber hielt die Überwachung für notwendig, weil die Arbeitnehmerin mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt hatte, die von unterschiedlichen Ärzten ausgestellt worden waren, und sich im Laufe der Erkrankung das Krankheitsbild geändert hatte. Der Arbeitgeber ging von einer vorgetauschten Arbeitsunfähigkeit aus.

Dieser Sachverhalt genügte den Richtern des Bundesarbeitsgerichtes nicht. Sie sahen im konkreten Fall keinen berechtigten Anlass des Arbeitgebers zur Überwachung der erkrankten Arbeitnehmerin.

Liegt zur Rechtfertigung der Überwachung kein konkreter Verdacht des Arbeitgebers vor, so die Richter, der das Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit nahelegt, verletzt der Arbeitgeber durch die Observation das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Die Richter sprachen der Arbeitnehmerin ein Schmerzensgeld in Höhe von 1.000,00 Euro zu.

In einem weiteren Fall hatten die Richter des Landesarbeitsgerichtes Mecklenburg-Vorpommern über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Installation einer Kamera-Attrappe auf dem Betriebsgelände zu entscheiden. Die Richter stellten klar, dass die Mitarbeiter durch das Anbringen einer Kameraattrappe gerade nicht kontrolliert werden können.

So ergebe sich das Mitbestimmungsrecht gerade nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), da Sinn und Zweck der Regelung sei, das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers vor der Überwachung durch anonyme technische Kontrollrichtungen zu schützen.

So sei der Geltungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vorliegend nicht eröffnet, da das Anbringen einer Attrappe keine Auswirkungen auf das innerbetriebliche Zusammenleben der Arbeitnehmer haben könne, so die Richter.

2. Aktuelles zu den Lohnansprüchen (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 09.01.2015, 3 Sa 1335/14 und Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 04.03.2015, 54 Ca 14420/14)

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg betritt mit seiner neuerlichen Entscheidung vom 9.1.2015 gegenüber der bisherigen Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte Neuland.

Im Rahmen eines Privatinsolvenzverfahrens führt der Kläger pfändbare Be-

züge an seine Treuhänderin ab. Er ist allerdings der Auffassung, dass tarifliche Wechselschichtzulage zum Lohn so wie die Zuschläge für Nacht- und Feiertagsarbeit als Lohnbestandteile nicht pfändbar seien.

Der Rechtsauffassung des Klägers schlossen sich die Richter des Landesarbeitsgerichtes Berlin-Brandenburg an. Sie führten aus, dass Zulagen und Zuschläge unpfändbare Bezüge gemäß § 850a Ziffer 3 Zivilprozessordnung (ZPO) seien. Nach Ansicht der Richter gehören dazu auch Zulagen zu Schichtarbeit und Zuschläge für Arbeiten zu ungünstigen Zeiten, da die Norm nicht zwischen verschiedenen Erschwernissen für den Arbeitnehmer unterscheidet.

Da dies zur Unpfändbarkeit der Zulagen führe, können diese auch nicht gemäß § 400 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) abgetreten werden, so die Richter.

Da es in diesen Fall noch keine Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichtes gibt, und die Richter des Landesarbeitsgerichtes Berlin-Brandenburg sich gegen die Rechtsprechung der übrigen Landesarbeitsgerichte stellen, ist die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes bleibt abzuwarten.

Die Richter des Arbeitsgerichtes Berlin entschieden in ihrem Urteil vom 04.03.2015, dass Arbeitgeber das zusätzliche Urlaubsgeld und die jährliche Sonderzahlung nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen dürfen, um einen Stundenlohn von 8,50 € da-

Seite drei

durch zu erreichen.

Die Richter führten aus, dass der gesetzliche Mindestlohn unmittelbare Arbeitsleistung des Arbeitnehmers abgelenken soll. Leistungen, die nicht zu diesem Zweck dienen, können nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Hierzu zählen insbesondere das zusätzliche Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung, so die Richter.

3. Aktuelle Rechtsprechung im Urlaubsrecht (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.02.2015, 9 AZR 53/14 und Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.02.2015, 9 AZR 455/13)

Mit seinem Urteil vom 10.2.2015 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) seine bisherige Rechtsprechung zur Umrechnung des Urlaubsanspruchs bei Wechseln von einer Vollzeit- in eine Teilzeitstelle aufgegeben und reagiert damit letztendlich auf die Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofs (EuGH).

Bislang urteilten die Richter des Bundesarbeitsgerichtes (BAG), dass bei einem Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung Urlaubstage grundsätzlich umzurechnen waren, wenn sich die Zahl der mit Arbeit belegten Tage verringert.

In dem zu entscheidenden Fall wechselte der Kläger Mitte Juli des gegenständlichen Beschäftigungsjahres in eine Teilzeitbeschäftigung. Der Arbeitgeber berechnete analog der alten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) den Jahresurlaub nach der nunmehr

vorliegenden Teilzeitbeschäftigung.

Falsch, so urteilten nun die Richter des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) im Lichte der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH). Nach dessen Rechtsprechung liegt in einer solchen Berechnung eine Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten, wenn die Zahl der Urlaubstage, die bereits im Kalenderjahr erworben wurden, wegen des Wechsels in eine Teilzeitbeschäftigung rückwirkend gekürzt werden.

Auch verwarfen die Richter des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) das Argument, dass der Zeitraum des Jahresurlaubs durch die Gewährung des Urlaubs in Urlaubswochen unverändert bleibe.

In einer weiteren Entscheidung vom gleichen Tag stellten die Richter des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) klar, unter welchen Voraussetzungen eine Freistellung unter Anrechnung des Urlaubsanspruchs möglich ist.

Gemäß der gesetzlichen Regelung des § 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) setzt die Erfüllung eines Urlaubsanspruchs neben der Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung auch die Zahlung der entsprechenden Vergütung voraus.

So reiche es nicht aus, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer (für den Fall der Unwirksamkeit der Kündigung) unwiderruflich von der Arbeitsleistung freigestelle. In einem solchen Fall sei der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers durch das Fehlen der Entgeltlichkeit der Urlaubsgewährung nicht erfüllt,

urteilten die Richter.

4. Rechtssicherheit (Bundesgerichtshof, Urteil vom 20.01.2015, VI ZR 137/14 und Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.02.2015, 8 AZR 1011/13)

Mit dieser Entscheidung vom 20.01.2015 haben die Richter des Bundesgerichtshofes (BGH) festgestellt, dass der Arbeitgeber die Privatadresse des Arbeitnehmers nicht ohne weiteres und ohne dessen Einwilligung weitergeben darf.

Dies gelte insbesondere auch dann, wenn die Begehr des Dritten auf Herausgabe der Privatadresse des Arbeitnehmers darauf gerichtet sei, eine Klage an diesen zuzustellen.

Die Richter begründeten ihre Entscheidung unter anderem mit § 32 Abs. 1 Satz 1 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG). Zwar sei es dem Arbeitgeber gestattet, personenbezogene Daten zur Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses zu speichern. Der Arbeitgeber sei jedoch grundsätzlich nicht dazu berechtigt, diese Daten an Dritte weiterzuleiten.

Die Weiterleitung privater Daten an Dritte bedürfe vielmehr der Einwilligung der Betroffenen, urteilten die Richter.

Über die Begehr eines ehemaligen Arbeitnehmers, nicht mehr im Imagefilm des Arbeitgebers veröffentlicht zu sein, hatten die Richter des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) in ihrer Entscheidung vom 19.2.2015 zu befinden.

Seite vier

Nach Ausscheiden aus dem Betrieb des Arbeitgebers wiederrief der Arbeitnehmer die erteilte Einwilligung und forderte den Arbeitgeber auf, den Film aus dem Internet zu nehmen.

Die Richter folgten der Begehr des Arbeitnehmers nicht. Sie stellten klar, dass die Veröffentlichung von Bildern und Filmaufnahmen einer Person deren Einwilligung gemäß § 22 Kunsturhebergesetz (KUG) voraussetze. Da der Arbeitnehmer eine schriftliche Einwilligung erteilt hatte, war auch gleichzeitig dieses Erfordernis erfüllt, denn Videoaufnahmen greifen zugleich in das Recht des Arbeitnehmers auf informelle Selbstbestimmung ein.

Zwar sei der Widerruf eine Zustimmung grundsätzlich möglich, hierzu müsste aber ein plausible Grund vorgetragen werden. Alleine die Begehr, nicht mehr im Imagefilm des ehemaligen Arbeitgebers vorhanden zu sein, genüge hierfür allerdings nicht, so die Richter.

5. Verdachtskündigung auch bei Auszubildenden möglich (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.02.2015, 6 AZR 845/13)

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts stellten nunmehr klar, dass auch während eines Ausbildungsverhältnisses bereits der Verdacht einer schweren Pflichtverletzung zur Kündigung berechtigt.

Weil ein zur Berufsausbildung zum Bankkaufmann Angestellter nach dem auszählen der Nachttresor-Kassetten einen Kassenfehlbestand von 500,00

€ vermeintlich zu verantworten hatte, wurde er zu einem Personalgespräch geladen. Nach Angaben der Vorgesetzten nannte er von sich aus direkt den korrekten Fehlbetrag. Die Arbeitnehmerin sah durch die Benennung des konkreten Fehlbetrages den Verdacht auf Unterschlagung begründet und kündigte das Ausbildungsverhältnis.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes bestätigten die Entscheidungen der Vorinstanzen und wiesen die Klage ab. Die Richter stellten klar, dass auch bei einem Ausbildungsverhältnis gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund dann gegeben sei, wenn bereits der dringende Verdacht einer schweren Pflichtverletzung vorliege. So sei eine Verdachtskündigung dann möglich, wenn der Verdacht der Pflichtverletzung es dem Ausbildungsbetrieb objektiv unzumutbar mache, das Ausbildungsverhältnis fortzusetzen. Dies sei im vorliegenden Fall gegeben, urteilten die Richter.

6. Sexuelle Belästigung und Kündigung (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.11.2014, 2 AZR 651/13 und Hessisches Langesarbeitsgericht, Urteil vom 21.02.2014, 14 Sa 609/13)

Nicht jeder Übergriff im Bereich der sexuellen Selbstbestimmung führt unweigerlich zur Rechtfertigung einer Kündigung, stellten die Richter des Bundesarbeitsgerichtes in ihrer Entscheidung vom 20.11.2014 nunmehr fest.

Weil ein Arbeitnehmer gegenüber einer externen Reinigungskraft sexuell übergriffig geworden war, lud der Arbeitgeber, nachdem er von diesem Vorfall Kenntnis erlangt hatte, den Arbeitnehmer zum Gespräch. Dieser gestand den Vorwurf, gab an, sich vergessen zu haben und bereue die Tat zutiefst.

Noch am gleichen Tag erhielt er die Kündigung des Arbeitgebers. In der Folge entschuldigte sich der Arbeitnehmer schriftlich beim Opfer führte durch Zahlung eines Schmerzensgeldes den Täter-Opfer-Ausgleich herbei. Das Opfer nahm die Entschuldigung an und erklärte, damit sei die Angelegenheit erledigt. Das Ermittlungsverfahren gegen den Kläger wurde gemäß § 170 Abs. 2 Strafprozessordnung (StPO) eingestellt.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes stellten nunmehr fest, dass es dem Arbeitgeber zumutbar gewesen sei, den Arbeitnehmer weiterzubeschäftigen. Für die einmalige Entgleisung des Arbeitnehmers hätte eine Abmahnung genügt, so die Richter. Der Arbeitnehmer habe nur im Einzelfall, und nicht notorisch, Grenzen überschritten. Das Verhalten des Arbeitnehmers nach der Tat habe gezeigt, das er durchaus gewillt sei, sein Verhalten zu ändern. Von einer Wiederholungsgefahr sei vorliegend nicht auszugehen, so die Richter.

In ihrer Entscheidung vom 21.02.2014 hatten die Richter des hessischen Landesarbeitsgerichts über ein Fehlverhalten im privaten Bereich zu urteilen.

Weil ein Arbeitnehmer die minderjährige Nichte seiner Arbeitskollegin über

Seite fünf

Facebook sexuell belästigt hatte, und die daraufhin erfolgte Strafanzeige mit einem Strafbefehl endete, kündigte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer fristlos.

Zu Recht, stellten die Richter des hessischen Landesarbeitsgerichtes fest. Zwar stehe grundsätzlich das Verhalten des Arbeitnehmers im privaten Bereich außerhalb der Einflussphäre des Arbeitgebers. Anders sei der Sachverhalt jedoch zu beurteilen, wenn sich das private Verhalten auf die betrieblichen Belange auswirken. Da das Opfer der sexuellen Übergriffe in einem engen Verwandtschaftsverhältnis zu der Kollegin des Arbeitnehmers stehe, diese Kollegin nicht länger bereit ist, mit dem Arbeitnehmer zusammenzuarbeiten, bestehe nunmehr durchaus ein dienstlicher Bezug des Verhaltens. Insoweit habe der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht gegenüber der Arbeitnehmerin Sorge zu tragen. Vor diesem Hintergrund überwiege das Interesse auf die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Interesse auf Erhalt des Arbeitsplatzes, so die Richter.

7. Kein Anspruch auf Rechtsbeistand bei BEM- Gespräch (Landesarbeitsgericht Mainz, Urteil vom 18.12.2014, 5 Sa 518/14)

Die Richter des Landesarbeitsgerichtes Mainz urteilten in der am 18.12.2014 ergangenen Entscheidung, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsbeistandes zum Gespräch im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) hat. Da das Gesetz in § 84 Abs.

2 Sozialgesetzbuch neuntes Buch (SGB IX) ausdrücklich und abschließend alle vom Arbeitgeber an dem Gespräch zu beteiligen den Personen und Stellen benenne, bestehe auf Seiten des Arbeitgebers keine Verpflichtung, den Rechtsbeistand des betroffenen Mitarbeiters hinzuzuziehen.

Die Richter stellten klar, dass sich der Gesetzgeber in der Norm des § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch neuntes Buch (SGB IX) ausdrücklich dazu entschieden habe, den Rechtsbeistand des Arbeitnehmers nicht in den Teilnehmerkreis mit aufzunehmen.

Die Berufung auf § 242 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) sei auch nicht zielführend, um die vom Arbeitnehmer angeführten strukturellen Ungleichheiten auszugleichen und eine Waffengleichheit herbeizuführen, so die Richter. So würde die Zulassung des Rechtsbeistandes über § 242 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers und dessen Kompetenzen eingreifen.

8. Verzicht auf Kündigung nach Betriebsübergang (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 10.02.2015, 7 Sa 1619/14)

Weil eine Arbeitnehmerin dem Betriebsübergang nach § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) widersprochen hatte, kündigte der Arbeitgeber sie betriebsbedingt und berief sich damit auf eine im Sozialplan aufgestellte Regelung, bei der betriebsbedingte Kündigungen zwar generell ausgeschlossen wurden, jedoch nicht für diejenigen Arbeitneh-

mer, die dem Betriebsübergang widersprechen.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg erklärten die Kündigung für unwirksam und gaben der Klägerin Recht.

Der aus § 75 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz abgeleitete Gleichheitsgrundsatz sehe vor, alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit zu behandeln.

Mit diesem Grundsatz sei es nicht vereinbar, so die Richter, nur einem Teil der von einem Sozialplan erfassten Arbeitnehmer etwa einen erweiterten Kündigungsschutz zu gewähren. So dürfe eine Betriebsvereinbarung, die den Ausschluss ordentlicher Kündigungen regele, diejenigen Mitarbeiter hiervon nicht ausnehmen, die dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Rechtsnachfolger im Rahmen eines Betriebsübergangs nach § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) widersprechen.

Die getroffene Differenzierung zwischen Arbeitnehmergruppen diene nicht dem Zweck, Nachteile auszugleichen. Ein sachlicher Grund für den teilweisen Ausschluss des Kündigungsschutzes sei nicht ersichtlich, die Regelung damit rechtsunwirksam, so die Richter.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung hat das Landesarbeitsgericht die Revision an das Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Seite sechs

9. Erstattung der Anwaltskosten durch den Arbeitgeber (Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 18.12.2014, 11 Ca 3817/14)

Ein Arbeitgeber hatte wegen des Verdachts der Unterschlagung einen bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer angezeigt. Die Staatsanwaltschaft klärte den Sachverhalt auf und stellte das Verfahren gegen den ehemalige Arbeitnehmer ein.

Da dieser einen Anwalt beauftragt hatte, um ihn in der Strafsache zu verteidigen, forderte er nunmehr die Kosten für die Beauftragung des Rechtsanwaltes von seinem ehemaligen Arbeitgeber zurück.

Zu Recht, urteilten die Richter des Arbeitsgerichtes Köln. Grundsätzlich dürfte eine Person, die gutgläubig Anzeige erstattet, nicht mit dem Risiko von Schadenersatzansprüchen belegt werden, wenn sich die Vorwürfe nicht bestätigen.

Dieser Grundsatz des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 1985 gelte allerdings nicht uneingeschränkt im Rahmen von Arbeitsverhältnissen. Hier herrsche eine besondere Fürsorgepflicht, aus der die Parteien der jeweils anderen Partei nicht grundlos Nachteile zufügen dürften. Nach Ansicht der Richter hätte der Arbeitgeber den Sachverhalt mit einem persönlichen Gespräch leicht aufklären können und müssen, bevor er Anzeige erstattet.

Zeugnis

10. Karrierekiller Arbeitszeugnis

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat jeder Mitarbeiter das Recht auf ein schriftliches Arbeitszeugnis. Dabei hat das Arbeitszeugnis zwei grundsätzliche Kriterien zu erfüllen, es muss zum einen wahr sein und darf keine falschen Behauptungen enthalten, und muss zum anderen wohlwollend formuliert sein. Soweit einmal der Grundsatz. Allerdings ist nicht jede wohlwollende Formulierung auch so gemeint beziehungsweise wird von Dritten so gedeutet.

§ 109 der Gewerbeordnung (GewO) konkretisiert hier den Inhalt des Zeugnisses. Hier heißt es: „Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.“

Manche Formulierungen in Arbeitszeugnissen können für den neuen Arbeitgeber Ausschlusskriterien darstellen. So können Formulierungen des ehemaligen Arbeitgebers dazu führen, dass das berufliche Fortkommen des ehemaligen Mitarbeiters erheblich erschwert wird.

Formulierungen etwa, wie „Er war stets bemüht, seine Aufgaben zu unserer Zufriedenheit zu erfüllen“, erwecken beim Leser den Eindruck, dass das Bemühen zwar stets gegeben war, der Erfolg sich

aber nie einstellte. Hier hat der Leser unweigerlich den Eindruck, vor einer schlechten Leistung des Arbeitnehmers gewarnt zu sein.

Die Aussage des Arbeitgebers, dass der Mitarbeiter „ein gutes Einfühlungsvermögen in die Belange seiner Kollegen“ hatte, erweckt nicht unbedingt den Eindruck, einen empathischen Mitarbeiter vor sich zu haben. Vielmehr kann aus einer solchen Formulierung auch herausgelesen werden, dass es dem Mitarbeiter stets wichtig war, am Arbeitsplatz zu flirten.

Aus der Grußformel „und wünschen viel Gesundheit“ am Ende des Zeugnisses kann unterdessen leicht herausgelesen werden, dass der Arbeitnehmer in der Vergangenheit sehr häufig arbeitsunfähig erkrankt und dementsprechend abwesend war.

Hier ist auf beiden Seiten Vorsicht geboten. In den meisten Fällen sind zweideutige Formulierungen in Arbeitszeugnissen kein böser Wille, sondern eine – vermeidbare – Unachtsamkeit.

HAFTUNGSAUSSCHLUSS:

Dieser Newsletter Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall, er dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtsentwicklungen. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen im Einzelfall übernehme ich mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: David Pitzer, Ehringshausen.

Wenn Sie diese Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an info@d-h-p.de.

Copyright © 2015 David Pitzer. All rights reserved.