

Kurzschrift

Grundbegriffe des Arbeitsrechts und dessen Definitionen

Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht regelt das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Das Arbeitsrecht gliedert sich in Individualarbeitsrecht und kollektives Arbeitsrecht.

Individualarbeitsrecht

Regelt die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Insbesondere deren Entstehung, Inhalt, Störung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Kollektives Arbeitsrecht

Regelt die Rechtsbeziehungen der arbeitsrechtlichen Koalitionen und Belegschaftsvertreter zu ihren Mitgliedern.

Kern des Arbeitsrecht sind die Vorschriften §§ 611 ff. BGB dazu kommen u.a.:

- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)
- Urlaubsgesetz (UrlG)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Tarifverfassungsgesetz (TVerfG)

Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses

Grundsätzlich besteht Vertragsfreiheit. Das Arbeitsverhältnis wird mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages begründet. Dieser wird in seiner Vertragsfreiheit durch gesetzliche Regelungen wie bspw. BUrlG, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, eingeschränkt.

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag, durch den sich der Arbeitnehmer zur Leistung der versprochenen Arbeit und der Arbeitgeber zur Gewährung des vereinbarten Arbeitsentgelts (Arbeitslohn) verpflichtet, §§ 611, 612 BGB.

Bereits durch die Vertragsanbahnung entsteht eine Sonderverbindung zwischen den Parteien, durch die konkrete Verhaltenspflichten, wie zum Beispiel Mitteilungs-, Obhuts- und Verschwiegenheitspflichten, begründet werden.

Für den Abschluss des Arbeitsvertrags gilt grundsätzlich das Prinzip der Vertragsfreiheit. Dies beinhaltet die Freiheit zu entscheiden, ob, mit wem, mit welchem Inhalt und in welcher Form der Vertrag geschlossen werden soll. Der Arbeitsvertrag kann grundsätzlich formlos abgeschlossen werden.

Gemäß Nachweisgesetz (NachwG) hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf schriftliche Dokumentation der für ihn geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen.

Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet seine Arbeitsleistung zu einem bestimmten Zeitpunkt und an einem bestimmten Ort aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages zu erbringen (§ 611 BGB i.V.m. Arbeitsvertrag). Die Arbeitsleistung wird *unselbstständig* und *weisungsgebunden* erbracht.

- Privatrechtlicher Vertrag
 - Abgrenzung zu Beamten, Richter Soldaten → öffentlich – rechtliches Verhältnis
 - Abgrenzung zu Familienangehörigen
- Dienstleistung gegen Entgelt
- Unselbstständigkeit der Arbeitsleistung
 - Abgrenzung zur Selbstständigkeit
 - Indizien: Ort, Dauer, Zeit, Art und Weise der Tätigkeit sind genau festgelegt
 - Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers
 - Arbeitnehmer unterliegt den Weisungen des Arbeitgebers

Arbeiter / Angestellte

Alle Arbeitnehmer sind entweder Arbeiter oder Angestellte. Die Begriffe sind abzugrenzen:

Angestellte - ist diejenige Person, die kaufmännisch, büromäßig oder sonstige geistige Arbeit leistet.

Arbeiter - ist diejenige Person, die vorwiegend körperliche Arbeit entrichtet.

Arbeitnehmerähnliche Personen

Arbeitnehmerähnliche Personen sind vor allem Selbstständige und Heimarbeiter. Sie sind wie ein Arbeitnehmer wirtschaftlich von einem Auftraggeber abhängig ist, jedoch wegen fehlender Eingliederung in die betriebliche Organisation und bei im Wesentlichen freier Zeitbestimmung nicht persönlich abhängig wie ein Arbeitnehmer.

Freier Mitarbeiter

Freie Mitarbeit ist selbstständige unternehmerische Tätigkeit einer natürlichen oder juristischen Person für ein fremdes Unternehmen auf dienst- oder werkvertraglicher Grundlage.

Leitende Angestellte

Nehmen eine Sonderstellung innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer ein. Leitende Angestellte üben teilweise Arbeitgeberfunktionen aus und stehen damit eher im Lager des Arbeitgebers. Es gelten unter Anderem Sonderregelungen §§ 18 Abs. 1 Nr. 1 & 2 ArbZG, 14 Abs. 2 KSchG.

Arbeitgeber

Ist derjenige der mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt. Gemäß §§ 611, 612 BGB ist der Arbeitgeber vor allem zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach den Regelungen des Arbeitsvertrages. Arbeitgeber können natürliche und juristische Personen, aber auch Personenhandelsgesellschaften sein. Andere Vereinigungen ohne eigene Rechtspersönlichkeit scheiden dagegen als Arbeitgeber aus.

Mängel bei Zustandekommen des Arbeitsvertrages

Anfechtung des Arbeitsvertrages/Vorstellungsgespräch

Neben der Möglichkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses besteht auch die Möglichkeit der Anfechtung. Mit der Anfechtung wird das Arbeitsverhältnis mit „Jetztwirkung“ aufgelöst.

Eine Anfechtung des Arbeitsvertrages kommt in Betracht bei einem Inhalts- oder Erklärungsirrtums (§ 119 Abs. 1 BGB), bei einem Irrtum über wesentliche Eigenschaften (§ 119 Abs. 2 BGB) oder bei einer arglistigen Täuschung (§ 123 BGB).

Eine Anfechtung des Arbeitsvertrages ist unter anderem möglich, wenn im Rahmen des Vorstellungsgesprächs zulässige Fragen falsch beantwortet worden sind.

Fragen die *nicht wahrheitsgemäß* beantwortet werden müssen:

- Schwangerschaft

- Krankheiten
- HIV-Infektion
- Schwerbehinderung
- Vermögensverhältnisse (Ausnahme bei besonderen Vertrauenspositionen)
- Vorstrafen (Ausnahme bei besonderen Vertrauenspositionen)
- Heiratsabsichten
- Religionszugehörigkeit

Ob eine Frage im Vorstellungsgespräch im Einzelfall zulässig ist, hängt entscheidend davon ab, um welchen konkreten Arbeitsplatz es geht. Nur dann, wenn die Frage in Bezug auf diesen Arbeitsplatz von Bedeutung ist, darf sie von Ihnen gestellt werden.

Unzulässige Fragen dürfen durch den Arbeitnehmer falsch beantwortet werden. Die zulässige Lüge hat keine Auswirkung auf sein Arbeitsverhältnis.

Eine Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung ist nur dann berechtigt, wenn zum Beispiel der Anfechtungsgegner zulässig nach einer verschwiegenen Tatsache gefragt worden ist oder wenn er nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte zur Offenbarung verpflichtet war, auch wenn er hätte wissen oder erkennen müssen, dass die Tatsache für die Begründung des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung war.

Bei den Rechtsfolgen einer Anfechtung muss zwischen zwei Situationen unterschieden werden: der Anfechtung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses und der Anfechtung nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsverhältnis wird immer zum „Jetztzeitpunkt“ aufgehoben.

Faktisches Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis besteht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, obwohl kein wirksames Vertragsverhältnis besteht. Dies ist vor allem der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund falscher Tatsachen geschlossen worden ist (bspw. unzulässige falsche Auskunft beim Vorstellungsgespräch).

Beim Vorliegen eines faktischen Arbeitsverhältnisses reicht eine einseitige Erklärung einer Partei zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus. Der Arbeitnehmer hat für seine Zeit der Arbeit aber Ansprüche auf Lohn, Entgeltzahlung im Krankheitsfall, Urlaub, Zeugnis.

Rechte und Pflichten während des Arbeitsverhältnisses

Vergütung

auch Lohn, Entgelt, Gehalt. Die Pflicht zur Entgeltzahlung entsteht durch Vertragsschluss, § 611 Abs. 1 BGB. Grundlage für die Höhe und Art der Vergütung stellt der Arbeitsvertrag oder der Tarifvertrag dar. In mittlerweile sehr seltenen Fällen ist die Vergütung nicht geregelt. Dann findet § 612 Abs. 2 BGB Anwendung.

Auszahlung der Vergütung

Die monatliche Auszahlung ist heute üblich, genauso wie die „Lohntüte“ durch die bargeldlose Auszahlung abgelöst worden ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet einen Geldlohn zu zahlen. Geldlohn = Barzahlung, Scheck oder Banküberweisung.

Der Arbeitnehmer ist in der Vorleistungspflicht mit der Erbringung seiner Arbeitsleistung, § 614 BGB.

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Entgeltvorschuss, wenn er infolge einer Notlage diesen benötigt.

Lohnarten

- Zeitlohn
Geschuldet wird die Arbeitszeit ohne Rücksicht auf das Arbeitsergebnis.
- Akkordlohn
Das erzielte Arbeitsergebnis steht im Vordergrund. Die Höhe des Arbeitslohns wird durch die Leistung des Arbeitnehmers bestimmt, insbesondere durch Schnelligkeit und Qualität der Arbeit.
- Erfolgsvergütung
Bspw. Tantieme, Provision, Prämien
- Vermögenswirksame Leistungen
- Sondervergütungen
Bspw. Gratifikationen, Geschäftsjubiläum

Urlaub (BUrlG)

Unter Erholungsurlaub versteht man den gesetzlich geregelten Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht unter Fortzahlung des Lohnes. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich einen Urlaubsanspruch auf Gewährung des Erholungsurlaubs. Die Gewährung des Urlaubs ist zur Herstellung der Arbeitskraft notwendig.

Die gesetzlichen Bestimmungen des Bundesurlaubgesetzes (BUrlG) gewährleisten jedem Arbeitnehmer einen Mindesturlaubsanspruch. Außerdem regeln sie die Urlaubsgewährung und Urlaubsvergütung.

Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf einen Mindesturlaub von 24 Werktagen im Jahr, §§ 1,3 BUrlG. Gemäß § 4 BUrlG muss jedoch eine einmalige Wartezeit von 6 Monaten erfüllt sein. Erst dann entsteht der Anspruch auf Urlaubsgewährung.

Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilurlaub, § 5 BUrlG.

Abweichende Regelungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers sind nicht möglich. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer aber jederzeit mehr Urlaubstage gewähren als die durch das Gesetz vorgesehene. Eine Besserstellung ist immer möglich. Nicht jedoch eine Schlechterstellung.

Während des Urlaubs muss der Arbeitgeber den Lohn weiterzahlen. Es besteht die Möglichkeit des Arbeitgebers noch Urlaubsgeld zu zahlen. Dies ist aber eine freiwillige Leistung.

Wenn der Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch nicht ausüben konnte, so hat er einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung (in Geld) §§ 7,8 BurlG.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ergibt sich aus § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Voraussetzung hierfür ist eine aus der Krankheit des Arbeitnehmers resultierende Arbeitsunfähigkeit.

Als Krankheit wird jeder regelwidrige körperliche oder geistige Zustand bezeichnet.

Eine Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn die Krankheit es dem Arbeitnehmer unmöglich macht, die geschuldete Leistung zu erbringen.

Den Arbeitnehmer darf kein Verschulden an der Arbeitsunfähigkeit treffen, sonst entfällt der Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Ein solches Verschulden liegt immer dann vor, wenn ein grober Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten vorliegt (Verschulden gegen sich selbst), dessen Folgen auf den Arbeitgeber abzuwälzen unbillig wäre.

Die Beurteilung, ob dem Arbeitnehmer nunmehr konkret ein Verschulden zum Vorwurf gemacht werden kann oder nicht, ist in der Praxis nicht immer einfach. Die Rechtsprechung hat hierzu zahlreiche Entscheidungen getroffen.

Von einer verschuldeten Arbeitsunfähigkeit ist immer dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer seine Gesundheit leichtfertig auf das Spiel gesetzt hat, z.B.

- bei Trunkenheit am Steuer,
- Nichtbeachtung der Gurtpflicht,
- Teilnahme an einer Schlägerei oder auch bei
- Ausübung einer besonders gefährlichen Sportart (nicht Skifahren, eher Bungee-Springen).

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt mit dem ersten Tag der Erkrankung, es sei denn der Arbeitnehmer wird während der Arbeit krank. Dann beginnt die Zahlung erst ab dem nächsten Tag.

Die Entgeltfortzahlung wird für die Dauer von maximal sechs Wochen geleistet. Der Arbeitnehmer erhält dabei grundsätzlich die Vergütung, die er erhalten hätte, wenn er nicht krank gewesen wäre, sondern gearbeitet hätte. Hat der Arbeitnehmer ein festes Monatsgehalt, wird dieses Gehalt in dieser Zeit einfach weitergezahlt. Danach übernimmt die Krankenkasse die Zahlung von Krankengeld, SGB X.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer (gelber Zettel).

Gemäß § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) hat der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber eine solche Bescheinigung vorzulegen, wenn die Krankheit länger als drei Kalendertage dauert.

Nach der gesetzlichen Regelung des § 5 EFZG ist die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung spätestens an dem Arbeitstag vorzulegen, der auf die ersten drei Kalendertage der Arbeitsunfähigkeit folgt.

Der Arbeitgeber kann allerdings nach § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon früher als gesetzlich vorgeschrieben verlangen. Die Frist zur Vorlage kann damit unbeschränkt verkürzt werden, selbst eine unverzügliche Vorlage ab Eintritt der Arbeitsunfähigkeit kann von dem Arbeitgeber angeordnet werden. Hierdurch kann der Arbeitnehmer verpflichtet werden, so früh wie möglich seine Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen

Arbeitszeit/ArbZG

Die Arbeitszeit wird grundsätzlich durch den Arbeitsvertrag geregelt. Die Arbeitszeit wird allerdings durch zahlreiche gesetzliche Vorschriften, wie das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) eingeschränkt.

Als Arbeitszeit wird die Zeitspanne bezeichnet, in der der Arbeitnehmer, unabhängig davon ob er arbeitet oder nicht, dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft zur Verfügung stellen muss.

Zur Arbeitszeit zählt auch die Zeit der Arbeitsbereitschaft. Diese ist definiert als die Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung, d.h. der Arbeitnehmer braucht während der Arbeitsbereitschaft nicht ständig seine volle Kraft entfalten, sondern muss lediglich anwesend sein, um jederzeit den Arbeitsprozess aufnehmen zu können.

Die Zeit des Bereitschaftsdienstes zählte nach früherer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht zur Arbeitszeit. Heute ist in einigen Berufszweigen, zum Beispiel in ärztlichen Heilberufen, anerkannt dass der Bereitschaftsdienst bzw. die Bereitschaft auch als Arbeitszeit zählt. Im Übrigen kann der Arbeitgeber nach billigem Ermessen Bereitschaftsdienste anordnen. Diese ist dann vergütungspflichtig, kann aber durch eine Pauschale abgegolten werden.

Die Rufbereitschaft zählt nach herrschender Meinung nicht zur Arbeitszeit. Die Rufbereitschaft ist dadurch gekennzeichnet, dass sich der Arbeitnehmer an einem bestimmten Ort aufhalten kann, den er dem Arbeitgeber benennen muss (typischerweise das Zuhause des Arbeitnehmers), und sich dort auf Abruf bereit zu halten hat.

Betriebliche Übung

Der Arbeitgeber wiederholt bestimmte Verhaltensweisen ohne vertragliche Verpflichtung, aus denen der Arbeitnehmer schließen kann, dass ihm die gewährten Leistungen und Vergünstigungen künftig auf Dauer gewährt werden. Bsp. Weihnachtsgeld.

Wichtig ist jedoch der Verpflichtungswillen des Arbeitgebers. Aus Sicht des Arbeitnehmers ist dieser jedoch immer gegeben, wenn dieser das Verhalten seines Arbeitgebers so deuten durfte. Von einem Bindungswillen geht die Rechtsprechung in der Regel aus, wenn der Arbeitgeber sein Verhalten mindestens 3 Mal wiederholt, ohne dass er darauf hinweist, dass es eine widerrufliche Leistung ist.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Es bestehen verschiedene Möglichkeiten ein Arbeitsverhältnis zu beenden.

1. Aufhebungsvertrag

Arbeitnehmer und Arbeitgeber schließen einvernehmlich einen Vertrag mit dem Inhalt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, §§ 241, 305 BGB. In diesem Vertrag kann eine Abfindung geregelt werden, es besteht jedoch keinen Anspruch auf eine Abfindung.

2. Tod des Arbeitnehmers

3. Befristungsablauf, § 620 BGB

4. Einseitige Lossagung vom faktischen Arbeitsverhältnis

Kündigung

Es bedarf einer Kündigungserklärung. Inhalt der Kündigungserklärung muss sein, dass der Arbeitnehmer erkennt, dass es sich um eine Kündigung handelt.

Die Kündigung ist eine einseitig, empfangsbedürftige Willenserklärung. Dies bedeutet, dass die Kündigung dem Empfänger zugehen (in seinen Empfangsbereich) muss. Die Kündigung bedarf der Schriftform gemäß § 623 BGB.

Des Weiteren bedarf es bei Ausspruch der Kündigung um die Beteiligung eines Betriebsrates, soweit es einen gibt, § 102 BetrVG

Zu beachten sind die weiteren besonderen Kündigungsschutzvorschriften für Schwerbehinderte, Schwangere, Betriebsräte.

1. Ordentliche Kündigung

Die Kündigung ist grundsätzlich ohne Grund wirksam unter Einhaltung der Kündigungsfrist gemäß § 626 BGB. Es besteht jedoch bei Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) die Einschränkung der sozialen Rechtsfertigung gemäß § 4 KSchG. Die Anwendbarkeit KSchG wird in §§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 S.2 KSchG geregelt.

➤ Außerordentliche Kündigung

Wenn ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorliegt, der es dem Arbeitgeber unzumutbar mache, eine ordentliche Kündigungsfrist abzuwarten, besteht auch die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist.

Ein solches Verhalten liegt gemäß § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG vor:

verhaltensbedingtem Gründe

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist gerechtfertigt, wenn Umstände im Verhalten des Arbeitnehmers vorliegen, die bei verständiger Würdigung und Abwägung beiderseitiger Interessen der Vertragsparteien die Kündigung als billigenswert und angemessen erscheinen lassen.

Bei der verhaltensbedingten Kündigung handelt es sich nicht um eine Bestrafung. Es muss zum Zeitpunkt der Kündigung die Prognoseentscheidung seitens des Arbeitgebers getroffen werden, dass die Gefahr der Wiederholung besteht und dadurch es weiterhin zur Störung des Arbeitsverhältnisses kommt.

Bei der Kündigung muss es sich um das allerletzte Mittel handeln. Soweit es für den Arbeitgeber zumutbar ist, muss eine Warn- und Rügefunktion haben. Der Arbeitnehmer muss aus dieser erkennen können, dass wenn er eine weitere Pflichtverletzung begeht, dass das Arbeitsverhältnis dann beendet wird.

Beispiele einer sofortigen Kündigung, da das Vertrauensverhältnis nachhaltig gestört ist:

Diebstähle, Tötlichkeiten, Selbstbeurlaubung, sexuelle Belästigung, Alkoholmissbrauch ohne Alkoholabhängigkeit

Personenbedingten Gründe

Bei einer personenbedingten Kündigung ist die Kündigung dann sozial gerechtfertigt, wenn die Gründe in der Person des Arbeitnehmers liegen (§ 1 Abs. 2 KSchG). Nur wenn dies der Fall ist, ist die Kündigung auch unter Geltung des KSchG rechtswirksam.

Zur Abgrenzung der verhaltensbedingten Kündigung, kann bei der personenbedingten Kündigung, die Gründe der Kündigung nicht beeinflussen

Der häufigste Anwendungsfall ist die krankheitsbedingte Kündigung des Arbeitnehmers. Auch hier bedarf es der Prognoseentscheidung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer in Zukunft nicht in seinen Beruf tätig sein kann und er dadurch in seinem Betriebsablauf beeinträchtigt ist.

Dies ist bei der krankheitsbedingten Kündigung vor allem bei häufigen Kurzeiterkrankungen oder bei einer Langzeiterkrankung der Fall.

Betriebsbedingte Gründe

Eine betriebsbedingte Kündigung im Sinne des § 1 KSchG muss sich aus innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Umständen ergeben.

Außerbetriebliche Umstände: Umsatzrückgang, Rohstoffmangel.

Der Arbeitgeber muss jedoch darlegen, dass es zwischen dem außerbetrieblichen Umstand und dem Wegfall des Arbeitsplatzes einen kausalen Zusammenhang gibt. Auch muss das betriebliche Erfordernis im Rahmen der Verhältnismäßigkeit dringend sein.

Es ist weiterhin durch den Arbeitgeber zu prüfen, ob es keine andere Möglichkeit als der Kündigung gibt, ggf. eine weniger belastende Maßnahme, wie Abbau von Überstunden oder Arbeitszeitreduzierung.

Sollte der Arbeitgeber zu dem Schluss kommen, dass die Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung erfolgt ist, so bedarf es der Sozialauswahl.

Es muss der Kreis von vergleichbaren Arbeitnehmer ermittelt werden, die alle in die Sozialauswahl einzubeziehen sind. Danach ist eine Auswahlentscheidung nach den sozialen Gesichtspunkten des § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG zu treffen. Dazu gehören die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und eine eventuelle Schwerbehinderung der Arbeitnehmers.

Freistellung zur Stellensuche

Gemäße § 629 BGB ist der Arbeitgeber nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, den Arbeitnehmer für seine Bewerbungsgespräche freizustellen.

Dieser gesetzliche Anspruch kann im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen werden.

Für die Häufigkeit, den Zeitpunkt und die Dauer der Freistellung sind die Umstände des konkreten Arbeitsverhältnisses und des Arbeitsmarktes maßgebend.

Der Arbeitgeber muss auch für die angemessene Zeit zur Stellensuche das Arbeitsentgelt zahlen.

Kündigungsschutzklage

Möchte der Arbeitnehmer gegen seine Kündigung vorgehen, so muss gemäß § 256 ZPO Feststellungsklage erhoben werden, um gerichtlich feststellen zu lassen, dass die Kündigung unwirksam ist.

Zuständig ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 b ArbGG ist das örtliche Arbeitsgericht.

Gemäß § 4 S. 1 KSchG muss die Kündigungsschutzklage binnen einer Frist von 3 Wochen bei dem Arbeitsgericht eingereicht werden. Die Kündigungsschutzklage ist schriftlich bei Gericht einzureichen.

Zeugnis

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erteilung eines schriftlichen Arbeitszeugnisses, § 109 GewO (Auszubildende § 16 BBiG).

Das Zeugnis dient dem beruflichen Fortkommen des Arbeitnehmers, indem es fachliche und persönliche Fähigkeiten nachweist und zum anderen Arbeitskräfte suchenden Arbeitgebern, indem es diesen Auswahlmöglichkeiten schafft. Dementsprechend muss das Arbeitszeugnis dem Arbeitnehmer gegenüber wohlwollenden und dem künftigen Arbeitgeber gegenüber wahrheitsgemäß erteilt werden.

Folgende **Formulierungen zur Leistungsbeurteilung** haben sich entwickelt:

Sehr gute Leistungen:

Er/Sie hat die übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt.

Gute Leistungen:

Er/Sie hat die übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit erfüllt.

Befriedigende Leistungen:

Er/Sie hat die ihm/ihr übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.

Ausreichende Leistungen:

Er/Sie hat die ihm/ihr übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit erledigt.

Mangelhafte Leistungen:

Er/Sie hat unsere Erwartungen größtenteils erfüllt.

Ungenügende Leistungen:

Er/Sie hat die ihm/ihr übertragenen Aufgaben mit großem Fleiß durchgeführt.

Er/Sie war stets bemüht, die Arbeiten zu erledigen.

Es hat sich **folgendes Gliederungsschema** entwickelt:

1. Firmenbogen

Name, Anschrift des Ausstellers

2. Überschrift

Zeugnis, Zwischenzeugnis, Ausbildungszeugnis

3. Personalien und Ein- bzw. Austrittsdatum

Vor- und Nachname, Geburtsort und -datum, Dauer und Art der Beschäftigung

4. Tätigkeitsbeschreibung

Genaue Beschreibung der Tätigkeit auch bpsw. der Werdegang im Unternehmen

5. Leistungsbeurteilung

Arbeitsweise, Fachkenntnisse, Ausdrucksvermögen, Selbstständigkeit

6. Führung im Dienst

Verantwortungsbereitschaft, Sozialverhalten

7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Austrittstermin, Beendigungsgründe, aber nur, wenn der Arbeitnehmer dies wünscht, oder bei gegenseitigem Einvernehmen

8. Schlussformel

Dank für die Zusammenarbeit und Wünsche für den Berufsweg

9. Unterschrift

Im Original