

Ihr Ansprechpartner

Jochen Harmgardt
Rechtsanwalt

harmgardt@simon-law.de

SIMON und PARTNER
RechtsanwälteKönigsallee 20
40212 Düsseldorf
Tel: 0211 86602-0
Fax: 0211 86602-20
duesseldorf@simon-law.de
www.simon-law.de

Qualifiziertes Arbeitszeugnis: Keine Beurteilung in Tabellenform

Der Arbeitgeber erfüllt den Zeugnisanspruch eines Arbeitnehmers regelmäßig nicht dadurch, dass er Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis in einer an ein Schulzeugnis angelehnten tabellarischen Darstellungsform beurteilt. Die zur Erreichung des Zeugniszwecks erforderlichen individuellen Hervorhebungen und Differenzierungen in der Beurteilung lassen sich regelmäßig nur durch ein im Fließtext formuliertes Arbeitszeugnis angemessen herausstellen. So hat es das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden.

Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, das Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten muss. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken. Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein und darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Sowohl der gesetzlich geschuldete Inhalt des Zeugnisses als auch dessen äußere Form richten sich nach den mit ihm verfolgten Zwecken. Genügt das Zeugnis diesen Anforderungen nicht, kann der Arbeitnehmer dessen Berichtigung oder Ergänzung beanspruchen. Mit einer Klage auf Berichtigung oder Ergänzung eines erteilten Arbeitszeugnisses macht der Arbeitnehmer weiterhin die Erfüllung seines Zeugnisanspruchs geltend und keinen dem Gesetz fremden Berichtigungs- oder Ergänzungsanspruch.

Das qualifizierte Arbeitszeugnis ist ein individuell auf den einzelnen Arbeitnehmer zugeschnittenes Arbeitspapier, das dessen persönliche Leistung und sein Verhalten im Arbeitsverhältnis dokumentieren soll. Es stellt eine individuell an den einzelnen Arbeitnehmer angepasste Beurteilung dar. Diesen Anforderungen wird regelmäßig nur ein individuell abgefasster Text gerecht.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) hatte noch angenommen, die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung in Form einer tabellarischen Darstellung und Bewertung stichwortartig beschriebener Tätigkeiten nach „Schulnoten“ genüge den Anforderungen eines qualifizierten Zeugnisses. Das sah das BAG aber anders.

BAG, Urteil vom 27.4.2021, 9 AZR 262/20

Trunkenheitsfahrt: Kündigung bei alkoholbedingtem Führerscheinentzug des Arbeitnehmers kann unwirksam sein

Ist das Führen eines Kfz zwar nicht die alleinige, jedoch eine wesentliche Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrag, stellt die alkoholbedingte Entziehung der Fahrerlaubnis einen an sich geeigneten Grund für eine außerordentliche bzw. ordentliche Kündigung dar. Das hat jetzt das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz klargestellt.

Allerdings muss die Kündigung nicht in jedem Fall die richtige Reaktion des Arbeitgebers sein. Das LAG machte insofern deutlich: „Verstößt ein langjährig beschäftigter Arbeitnehmer durch eine Trunkenheitsfahrt außerhalb der Arbeitszeit schuldhaft gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten und erscheint eine Wiederholung als wenig wahrscheinlich, ist nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit eine Abmahnung nicht von vorneherein entbehrlich.“

Im Fall des LAG war der Arbeitnehmer als Key-Account-Manager beschäftigt und benötigte das Fahrzeug für Kundenbesuche. Er hatte noch vor Zugang der Kündigung angeboten, die Zeit bis zur Wiedererteilung der Fahrerlaubnis durch Beschäftigung eines Fahrers auf eigene Kosten und Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu überbrücken.

Das LAG hielt dies für den Arbeitgeber zumutbar. Diese Möglichkeit komme als milderes Mittel gegenüber einer Beendigungskündigung in Betracht.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 6.9.2021, 1 Sa 299/20

Verbale Entgleisung: „Hier herrscht ein Hitlerregime!“ rechtfertigt fristlose Kündigung

Grobe Beleidigungen und Bedrohungen gegenüber Vorgesetzten stellen einen Grund für eine verhaltensbedingte fristlose Kündigung dar. Solche Entgleisungen sind als so schwerwiegend anzusehen, dass das Interesse des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aufzulösen, das Interesse des Arbeitnehmers an Weiterbeschäftigung überwiegt. Einer vorherigen Abmahnung bedarf es dann nicht. So entschied jetzt das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln.

Arbeitnehmer erhielt Kündigung und bedrohte daraufhin Geschäftsführer

Der Arbeitnehmer war ins Büro des Geschäftsführers zitiert worden. Dort überreichte ihm dieser – für den Arbeitnehmer überraschend – sein Kündigungsschreiben zur ordentlichen Kündigung. Der Arbeitnehmer wollte daraufhin eigentlich gehen. Er sei dann aber umgekehrt und habe den Geschäftsführer beschimpft: Er sei „wie Hitler“ und wolle „die schwarzen

Köpfe ausmerzen“. Der Arbeitnehmer hatte wohl auch arabische Flüche ausgestoßen und zudem geäußert, er werde mit seinen Kindern in den Betrieb kommen, damit sie sehen könnten, wer dafür verantwortlich sei, dass sie nichts zu essen hätten.

Schwerwiegende Entgleisung rechtfertigt fristlose Kündigung

Der Kündigung waren etliche Streitigkeiten vorausgegangen. So war der Arbeitnehmer bereits abgemahnt worden. Das LAG: Das gesamte o. g. Verhalten des Arbeitnehmers stelle eine bedrohliche Handlung gegenüber dem Geschäftsführer dar. Diese Entgleisungen seien als so schwerwiegend anzusehen, dass das Interesse des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aufzulösen, das Interesse des Arbeitnehmers an Weiterbeschäftigung überwiege. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit erfordere auch keine vorherige Abmahnung.

LAG Köln, Urteil vom 6.11.2020, 10 Sa 280/19

Teilzeitanpruch: „Voraussichtlich“ im Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit auf jeden Fall vermeiden

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hat jetzt klargestellt: Der Antrag des Arbeitnehmers auf Teilzeit während der Elternzeit muss den Bestimmtheitsanforderungen entsprechen, wie sie allgemein an Vertragsanträge gestellt werden. Daher wird ein Antrag diesen Anforderungen nicht gerecht, wenn die gewünschte wöchentliche Stundenzahl mit der Einschränkung „voraussichtlich“ angegeben wird.

Folge: Verwendet der Arbeitnehmer das Wort dennoch, ist der Antrag unwirksam. Die beabsichtigte Teilzeittätigkeit ist nicht möglich.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 26.3.2021, 6 Sa 746/20

Urheberrechtlicher Hinweis:

Der Newsletter ist nur zur persönlichen Information des Empfängers und seiner Mitarbeiter bestimmt. Eine Weitergabe des Inhalts an Dritte ist nicht gestattet. Nachdruck, fotomechanische, elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Bearbeitung, Übersetzung, Mikroverfilmung und Einspeicherung, Verarbeitung bzw. Wiedergabe in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien oder Systemen ist – auch auszugsweise – nur nach schriftlicher Zustimmung des Verfassers erlaubt.

Haftungsausschluss:

Der Inhalt Newsletters ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Haftung und Gewähr für die Korrektheit, Aktualität, Vollständigkeit und Qualität der Inhalte sind ausgeschlossen. Die Informationen stellen keine rechtliche oder steuerliche Beratung dar und begründen kein Beratungsverhältnis.

Änderung und Abmeldung des Newsletter-Abonnements:

Sie erhalten unseren aktuellen Newsletter regelmäßig für die von Ihnen angegebenen Rechtsgebiete unter der von Ihnen angegebenen E-Mail-Adresse. Sollten Sie eine Änderung der Rechtsgebiete wünschen, lassen Sie uns dies bitte wissen. Wollen Sie den Newsletter nicht mehr beziehen, reicht eine kurze E-Mail an duesseldorf@simon-law.de aus, wir werden Sie sodann umgehend aus dem Verteiler entfernen.

SIMON und PARTNER
Rechtsanwälte

Königsallee 20
40212 Düsseldorf
Tel: 0211 86602-0
Fax: 0211 86602-20
duesseldorf@simon-law.de
www.simon-law.de