

Geheimcode im Arbeitszeugnis ●

Muss ein Arbeitgeber das von ihm ausgestellte Zeugnis berichtigen, in dem er formulierte: „Wir haben Herrn K. als sehr interessierten und hoch motivierten Mitarbeiter kennen gelernt, der stets eine sehr hohe Einsatzbereitschaft zeigte.“?

Der Arbeitnehmer meinte, aus dieser Formulierung gehe hervor, dass er gerade nicht interessiert und hoch motiviert mitgearbeitet habe; bei den Wörtern „kennen gelernt“ würde es sich um eine verschleierte Zeugnissprache im Sinne eines Geheimcodes handeln.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) steht dem Arbeitnehmer kein Zeugnisberichtigungsanspruch zu, da die beanstandete Formulierung nicht gegen die Gebote der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit verstößt. Die Verwendung der Worte „kennen gelernt“ lässt bei objektiver Betrachtung nicht annehmen, dass die angeführten Eigenschaften gerade nicht vorhanden sind, so dass tatsächlich eine negative Beurteilung erfolgt.

Diese Entscheidung betrifft nur eine von vielen Formulierungen, die in der Zeugnispraxis umstritten sind. Allerdings setzt das BAG einer zu grenzenlosen Phantasie der beteiligten Kreise hiermit eine Grenze.

Sachgrundlose Befristung bei vorausgehendem Berufsausbildungsverhältnis ●

Das BAG hat entschieden, dass Ausbildungsverhältnisse nicht als Arbeitsverhältnis im Sinne der Befristungsvorschriften anzusehen sind und keine unzulässige Vorbeschäftigung darstellen. Damit steht nun höchstrichterlich fest, dass mit Auszubildenden im Anschluss an ihre Berufsausbildung ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart werden kann. Dies entspricht der gängigen Praxis im Arbeitsrecht und wurde jetzt vom BAG „abgesegnet“.

Anspruch auf Verlängerung einer Befristung? ●

Das BAG hatte auch über folgenden Fall zu entscheiden:

In einem sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnis war der Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied. Auf einer Betriebsversammlung sprach er sich lautstark für eine Entgeltsonderzahlung aus und machte kritische Anmerkungen zu einem geplanten Personalabbau. Der Geschäftsführer des Arbeitgebers bezeichnete diese Äußerungen anschließend als „Frechheit“. Später teilte der Arbeitgeber dem

Arbeitnehmer mit, dass sein Arbeitsverhältnis mit Eintritt des Befristungstermins endet und er mit ihm im Anschluss kein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründen wird. Daraufhin klagte der Arbeitnehmer auf Abschluss eines Anschlussvertrages.

Das BAG gab der Klage nicht statt. Auch wenn ein Arbeitgeber die Nichtverlängerung einer Befristung auf ein rechtlich unzulässiges Motiv stützt, ergibt sich hieraus kein Anspruch auf Verlängerung einer Befristung. Allerdings stellt dies grundsätzlich eine verbotene Maßregelung dar, so dass der Arbeitnehmer Schadensersatz in Geld verlangen kann. In der Praxis würden solche Klagen allerdings leicht am fehlenden oder nur schwer nachweisbaren Schaden scheitern.

Verpflichtung zur Rückzahlung von Eingliederungszuschüssen? ●

Vorsicht ist geboten, wenn ein Arbeitgeber einen Eingliederungszuschuss für die Einstellung eines förderungsbedürftigen Arbeitnehmers erhalten hat und dieser Arbeitnehmer von ihm schon während der Nachbeschäftigungszeit wieder entlassen wird. Unter Umständen muss der Arbeitgeber den an ihn geleisteten Eingliederungszuschuss dann zurückzahlen.

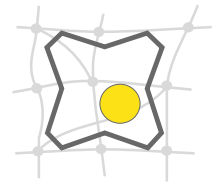
Die Nachbeschäftigungszeit entspricht der Förderdauer; sie beträgt längstens zwölf Monate und schließt sich an das Ende der Förderung an.

Um einer Rückzahlungspflicht zu entgehen, müssen bei Kündigungen während der Nachbeschäftigungszeit die Voraussetzungen für eine sozial gerechtfertigte Kündigung erfüllt sein – selbst, wenn für den Arbeitgeber als Kleinunternehmer das Kündigungsschutzgesetz nicht gilt.

Die Entscheidung des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt ist noch nicht rechtskräftig. Wir empfehlen jedoch im Einzelfall zu prüfen, ob eine Rückzahlungspflicht besteht, bevor ein Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht.

Immerhin gibt es verschiedene Arten von Eingliederungszuschüssen und nicht alle sehen eine Nachbeschäftigungszeit vor. Bei einem „Eingliederungszuschuss für Ältere“ gibt es diese zum Beispiel nicht, so dass auch keine Rückzahlungspflicht besteht, wenn der Arbeitnehmer nach Ende der Förderung wieder entlassen wird.

Für Rückfragen steht Ihnen Ihr Betreuer gerne zur Verfügung.



Sozietät

**SEEKER
BAUER
LUTZ**

Steuerberater
Rechtsanwälte
Wirtschaftsprüfer

Am Entensee 7
74889 Sinsheim
0 72 61 / 688 0
Fax 0 72 61 / 688 73
info@seeker-bauer-lutz.de
www.seeker-bauer-lutz.de

Dr. Thorsten Seeker ¹⁾
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Steuerrecht


Diplom-Kaufmann
Martin Bauer ²⁾
Steuerberater
vereidigter Buchprüfer

Diplom-Kaufmann
Georg Lutz
Steuerberater

Diplom-Betriebswirt (DH)
Georg Leis ²⁾
Steuerberater

Diplom-Kaufmann
Martin Sielmann
Steuerberater
Wirtschaftsprüfer

Silke Raab
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

1)  Fachberater
für Sanierung und
Insolvenzverwaltung (DSIV e.V.)

2)  Fachberater für
Unternehmensnachfolge (DSIV e.V.)



USt-IdNr.: DE 161352859