



Bundesverband
deutscher
Pressesprecher

Friedrichstraße 209
D-10969 Berlin

Tel +49 (0)30 / 84 85 94 00
Fax +49 (0)30 / 84 85 92 00

info@pressesprecherverband.de
www.pressesprecherverband.de

SERVICE

Nr. 9 Eine Publikationsreihe des
Bundesverbandes deutscher Pressesprecher

KRISENSITUATIONEN IM ARBEITSVERHÄLTNIS



Bundesverband
deutscher
Pressesprecher



Dr. Tobias Pusch

Dr. Tobias Pusch, LL.M. (Harvard), Fachanwalt für Arbeitsrecht, ist Gründungspartner der Arbeitsrechtsboutique Pusch & Partner in Berlin. Er setzte von Anbeginn seiner beruflichen Laufbahn den Schwerpunkt im Arbeitsrecht, zunächst als Repetitor und später als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Freien Universität Berlin. Dr. Pusch promovierte summa cum laude rechtsvergleichend zum Streikrecht im öffentlichen Dienst in den USA und in Deutschland. 2001/2002 absolvierte er einen Master of Law (LL.M.) an der Harvard University. Zwischen 2002 und 2005 baute er für Allen & Overy LLP das Hamburger Arbeitsrechtsteam auf. Er berät nationale und internationale Unternehmen und Konzerne sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Arbeitsrechts. Die von ihm 2006 gegründete Arbeitsrechtsspezialkanzlei Pusch und Partner verfügt über ein internationales Netzwerk an Partnerkanzleien und berät mit bereits acht Anwälten auch im transaktionsbegleitenden Arbeitsrecht bei komplexen M&A-Transaktionen.

Inhalt:

- 01 Kündigung bei Vorgesetztenwechsel
- 02 Kündigung/Abmahnung
- 03 Freistellung im laufenden Arbeitsverhältnis
- 04 Wettbewerbsverbot
- 05 Aufhebungsvertrag

Mit dieser Broschüre möchten wir einige ausgewählte Themen aus der arbeitsrechtlichen Praxis darstellen, die speziell für Pressesprecher von Interesse sein können. Der Beitrag dient dazu, Ihnen eine erste Einschätzung Ihrer Rechte in bestimmten arbeitsrechtlichen Konfliktsituationen zu ermöglichen.

01 Kündigung bei Vorgesetztenwechsel

Häufig kommt es im Zusammenhang mit einem Vorgesetztenwechsel auf Geschäftsführungsebene zu einem Austausch der Mitarbeiter, die der vorherigen Führungskraft unmittelbar unterstellt waren. Dies erfolgt insbesondere durch Kündigung dieser Mitarbeiter. Hiervon sind oft auch die PR-Abteilungen und Pressesprecher betroffen, weil die neue Geschäftsführung sich gern mit den ihr bekannten und vertrauten Pressesprechern umgibt oder schlicht nicht mit Mitarbeitern zusammenarbeiten möchte, die durch die vorherigen Vorgesetzten geprägt sind. Die Rechtmäßigkeit einer auf diese Beweggründe gestützten Kündigung von Arbeitnehmern, die der vorherigen Führungskraft unterstellt waren, hängt entscheidend davon ab, ob das Arbeitsverhältnis dem Schutzbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) unterliegt. Unter dem Geltungsbereich des KSchG erfordert der Ausspruch einer wirksamen Kündigung das Vorliegen eines personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Grundes. Das KSchG findet Anwendung auf Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate in einem Betrieb oder einer Verwaltung

beschäftigt sind. Dies bedeutet für Sie als Pressesprecher, dass auch Sie dem KSchG unterliegen, soweit Sie eine leitende Funktion ausüben und seit mehr als sechs Monaten für Ihren Arbeitgeber tätig sind. Weitere Voraussetzung für die Anwendbarkeit des KSchG ist, dass in dem Betrieb, in dem Sie beschäftigt sind, in der Regel zehn oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt werden. Hier gilt, dass Auszubildende für die Ermittlung der in der Regel Beschäftigten nicht zu berücksichtigen sind. Teilzeitkräfte sind nur anteilig zu berücksichtigen.

Findet das KSchG Anwendung, genügt ein Vorgesetztenwechsel nach der Rechtsprechung nicht, um einen Kündigungsgrund im Sinne der KSchG zu begründen. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die der Führungskraft direkt unterstellt waren, wie typischerweise Arbeitnehmer auf Stabsstellen. Ein Kündigungsumstand wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass sich mit einem Vorgesetztenwechsel gegebenenfalls die Einsatzfreude der Mitarbeiter verändert und diese sich erst auf die Anforderungen des neuen Vorgesetzten einstellen müssen.

Begründet Ihr Arbeitgeber die Kündigung hingegen mit dem Wegfall der Position des Pressesprechers im Unternehmen (z.B. weil diese Funktion auf eine PR-Agentur ausgegliedert werden soll oder weil nach einer Fusion durch Nutzung von Synergieeffekten doppelte Stabsstellen gestrichen werden), kann dies auch unter dem Geltungsbereich des KSchG geeignet sein, eine Kündigung zu rechtfertigen. Außerhalb des Anwendungs-

bereichs des KSchG ist dagegen eine Kündigung anlässlich eines Vorgesetztenwechsels grundsätzlich zulässig. Denn in diesem Fall erfordert der Ausspruch einer wirksamen Kündigung nicht das Vorliegen eines personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Grundes. Von einer Unwirksamkeit ist hier nur auszugehen, wenn die Kündigung als sittenwidrig oder mit Treu und Glauben unvereinbar anzusehen wäre. Dies gilt auch, wenn die Kündigung gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen würde. Eine Kündigung wäre also beispielsweise unzulässig, wenn die mit dem Vorgesetztenwechsel einhergehende Kündigung damit begründet würde, dass der betreffende Arbeitnehmer Ausländer ist, einer bestimmten Religionsgemeinschaft angehört oder weil der neue Vorgesetzte nur mit Arbeitnehmern eines bestimmten Geschlechts zusammenarbeiten möchte.

Tipp: Um den Eintritt der Rechtswirksamkeit einer Kündigung zu vermeiden, sollten Sie innerhalb von drei Wochen nach deren Zugang gegen diese Kündigung Schutzklage erheben. Sonst wird die Rechtmäßigkeit der Kündigung nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist gesetzlich fingiert und das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist beendet. Zu beachten ist ferner, dass im Kündigungsschutzprozess jeder Beteiligte nur seine Kosten zu tragen hat. Auch wenn Sie mit Ihrer Klage unterliegen, sind Sie daher lediglich verpflichtet, Ihre eigenen Anwaltskosten sowie die Gerichtsgebühren zu tragen. Eine Erstattung der Anwaltskos-

ten Ihres Arbeitgebers droht Ihnen nicht. Ihr eigenes Kostenrisiko können Sie durch Abschluss einer Rechtsschutzversicherung reduzieren, die in der Regel die gesetzlichen Mindestgebühren übernimmt. Allerdings ist hierbei zu beachten, dass diese Versicherung regelmäßig vor Eintritt des Streitfalls abgeschlossen werden sollte, da sonst eine Kostenübernahme verweigert wird.

02 Kündigung/Abmahnung

Weitere Anknüpfungspunkte für arbeitsrechtliche Sanktionen wie Abmahnung und Kündigung können sich aus Meinungsäußerungen und Erklärungen des Arbeitnehmers ergeben. Eine Meinungsäußerung mit Bezug zur arbeitsvertraglichen Beziehung steht im Spannungsverhältnis zu der dem Arbeitnehmer obliegenden Treue- und Loyalitätspflicht gegenüber seinem Arbeitgeber. Diese beinhaltet die Verpflichtung zur Rücksichtnahme auf den Gesamtzweck des Arbeitsvertrages und der unternehmerischen Zielsetzung. Der Arbeitnehmer hat den Betriebszweck zu fördern oder diesem zumindest nicht zuwider zu handeln. Die verfassungsrechtlich verbürgte Meinungsfreiheit gilt zwar auch im Arbeitsverhältnis, findet jedoch dort ihre Schranken, wo sie gegen die allgemeinen Gesetze und Rechte Dritter verstößt. Im Arbeitsverhältnis sind dies in der Regel die Ehre des Arbeitgebers und seiner Repräsentanten, der Schutz des Arbeitgeber Eigentums und die Förderung des Unternehmens- sowie Betriebszwecks.

Gerade Pressesprecher unterliegen nach Auffassung der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung wegen ihrer exponierten Stellung und Vertrauensposition besonderen Rücksichtnahmepflichten bezüglich der Interessen ihres Arbeitgebers. Pressesprecher sehen sich jedoch immer wieder Situationen ausgesetzt, in denen eine von ihnen abgegebene Erklärung durch die Medien sinntentstellt wird und mit negativer Presse für ihren Arbeitgeber verbunden ist. Insofern ist die Frage berechtigt, ob der Arbeitgeber den Pressesprecher aufgrund eines solchen Vorkommnisses abmahnen, ihm kündigen oder ihn freistellen darf. Dies hängt im Wesentlichen davon ab, ob der Pressesprecher durch die Art und Weise der Informationserstattung gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen hat.

Im Folgenden sollen einige Konstellationen dargestellt werden, in denen eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten vorliegen kann:

- Behauptungen unwahrer und ehrenrühriger Tatsachen, die geeignet sind, den Arbeitgeber und/oder dessen Repräsentanten im Ehrgefühl herabzuwürdigen, können eine arbeitsrechtliche Pflichtverletzung darstellen. Dies wurde z.B. angenommen für die Aussage, dass der Vorgesetzte „selbstherrlich“ und „weinerlich“ ist.
- Meinungsäußerungen, die der Schädigung des Arbeitgebers dienen, sind nicht von der Meinungsfreiheit gedeckt und damit geeignet, eine Pflichtverletzung darzustellen. Dies ist allerdings nur dann anzu-

nehmen, wenn die Meinungsäußerung an sich geeignet ist, den Arbeitgeber zu schädigen. Ist für die Schädigung das Hinzutreten weiterer Umstände notwendig, liegt keine Pflichtverletzung vor. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Pressesprecher eines Industrieunternehmens äußert, dass er die Verstaatlichung von Industriezweigen unterstützt oder der Pressesprecher eines Unternehmens der Tabakindustrie öffentlich die Einrichtung eines absoluten Rauchverbotes fordert. In beiden Fällen würde der Arbeitgeber allein durch die Äußerung nicht geschädigt, weil ohne Hinzutreten weiterer Umstände (wie z.B. Gesetzesänderungen) kein Eingriff in die Eigentumsposition des Arbeitgebers vorläge.

- Für Pressesprecher von Tendenzunternehmen (z.B. Verlage, karitative Einrichtungen, Theater oder Kirchen) erfährt die verfassungsrechtliche Meinungsfreiheit eine weitere Einschränkung. Mit der Aufnahme der Tätigkeit und dem Abschluss des Arbeitsvertrages übernimmt der Arbeitnehmer die Verpflichtung, die Tendenz des konkreten Betriebes zu fördern. Dies gilt selbst für den Fall, dass der Arbeitnehmer andere Überzeugungen hat oder diese sogar im Widerspruch zu seinen Wertvorstellungen steht. Der Arbeitnehmer hat insgesamt Meinungsäußerungen zu unterlassen, die geeignet sind, die Tendenzverwirklichung zu beeinträchtigen, unabhängig davon, ob sie ehrverletzend sind oder sich dazu eignen, in die Eigentumspositionen des Arbeitgebers einzugreifen. Unter Berücksichtigung der

vorgenannten Beispiele stellt eine sinnentstellende Informationsdarstellung durch die Medien grundsätzlich keine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers dar. Eine andere Beurteilung ergäbe sich nur dann, wenn dieser tatsächlich negative Äußerungen über seinen Arbeitgeber getätigt hat.

Fazit: Auch wenn der Meinungsfreiheit als hohem Gut mit Verfassungsrang in arbeitsvertraglichen Beziehungen ein herausragender Stellenwert zukommt, hat diese im Arbeitsverhältnis ihre Grenzen. Insbesondere wenn die Ausübung der Meinungsfreiheit geeignet ist, den Arbeitgeber in seinen Rechtspositionen zu beeinträchtigen, kann der Arbeitgeber zur Abmahnung und zum Ausspruch einer Kündigung berechtigt sein.

03 Freistellung im laufenden Arbeitsverhältnis

Üblicherweise wird gleichzeitig mit der Kündigung die Freistellung des Arbeitnehmers von seinen arbeitsvertraglichen Pflichten durch den Arbeitgeber erklärt. Verbindet der Arbeitgeber z.B. die Kündigung wegen des Vorgesetztenwechsels mit einer widerruflichen Freistellung, wird der Arbeitnehmer daran gehindert, seine Tätigkeiten auszuüben. Dies kann bei einer längeren Freistellungsphase unter Umständen dazu führen, dass die neuesten Entwicklungen eines Unternehmens oder einer Branche nicht mehr unmittelbar mitverfolgt werden können und dem betreffenden Pressesprecher hierdurch Nachteile für seine künftige

berufliche Entwicklung drohen. Schließlich kann eine längere Freistellung dazu führen, dass der Pressesprecher innerhalb der Branche von Dritten nicht mehr als aktiv tätig wahrgenommen wird und dadurch einen Reputationsverlust erleidet. Wegen dieser möglichen Nachteile für die persönliche berufliche Entwicklung sollten Sie bei einer Freistellung durch Ihren Arbeitgeber daher prüfen bzw. prüfen lassen, ob diese rechtmäßig erfolgte oder ob Sie gerichtlich gegen die Freistellung mit Erfolg vorgehen könnten. Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer während des bestehenden Arbeitsverhältnisses und damit auch während einer laufenden Kündigungsfrist einen Beschäftigungsanspruch. Dieser Anspruch des Arbeitnehmers auf tatsächliche Beschäftigung folgt aus dem grundgesetzlich geschützten allgemeinen Persönlichkeitsrecht. Allerdings kann der Arbeitgeber berechtigt sein, diesen Beschäftigungsanspruch durch eine wirksame Freistellung „aufzuheben“.

Arbeitsverträge enthalten in der Regel Klauseln, die den Arbeitgeber berechtigen, den Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung von dessen Arbeitspflicht freizustellen. Eine Vereinbarung in vorformulierten Arbeitsverträgen, die eine uneingeschränkte Freistellungsmöglichkeit des Arbeitgebers für den Fall der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht, wird von den Arbeitsgerichten in der Regel für unwirksam erachtet, da diese gegen den Grundgedanken eines generellen Beschäftigungsanspruchs verstößt. Eine entsprechende Freistellungsklausel kann



hingegen wirksam sein, wenn die Freistellungsmöglichkeit an ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an einer Freistellung geknüpft wird. Ein solches überwiegendes Interesse des Arbeitgebers kann beispielsweise bestehen, wenn dem Arbeitnehmer gekündigt wird, da dessen Arbeitsplatz entfallen ist.

Der Arbeitgeber kann allerdings auch, unabhängig von einer wirksamen Vereinbarung einer solchen Freistellungsklausel, berechtigt sein, den Arbeitnehmer von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freizustellen. Ein Recht des Arbeitgebers zur Freistellung besteht dann, wenn er ein überwiegendes Interesse an der Freistellung seines Arbeitnehmers geltend machen kann. Dies gilt auch, wenn es sich bei dem Arbeitnehmer um eine Führungskraft handelt. Ein überwiegendes Interesse an der Freistellung wird in der Rechtsprechung beispielsweise angenommen, wenn dem Arbeitnehmer wegen des Verdachts einer strafbaren Handlung gekündigt wurde oder der Verrat von Geschäftsge-

heimnissen befürchtet wird (z.B. wenn der Arbeitnehmer zur Konkurrenz abwandern will und Einblick in Geschäftsgeheimnisse hatte). Aus der Freistellung folgt lediglich die Suspendierung der Verpflichtung zur Arbeitsleistung. Die Freistellung führt in der Regel nicht zum Fortfall der Vergütungspflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer behält, auch wenn er tatsächlich keine Arbeitsleistung erbringt, seinen Gehaltsanspruch. Gleichzeitig bleiben bei der Freistellung von der Arbeitsleistungsverpflichtung sämtliche vertraglichen Nebenpflichten des Arbeitnehmers, beispielsweise das Wettbewerbsverbot und die Verschwiegenheitspflicht, bestehen.

Fazit: Wenn Sie durch Ihren Arbeitgeber freigestellt wurden, sollten Sie der Freistellung ausdrücklich widersprechen und auf Ihre tatsächliche Beschäftigung bestehen. Hierdurch vermeiden Sie, dass der Eindruck entsteht, dass Sie mit der Freistellung einverstanden sind. Wenn Sie ein überwiegendes Interesse an einer Beschäftigung geltend machen können und wollen (etwa weil Ihnen ohne die Beschäftigung wesentliche branchenspezifische Entwicklungen entgehen oder Ihnen ein Reputationsverlust durch die Freistellung droht), können Sie Ihren Beschäftigungsanspruch gerichtlich geltend machen. In diesem Fall wird das angerufene Gericht abwägen, ob das Freistellungsinteresse des Arbeitgebers Ihr Interesse an einer Beschäftigung überwiegt. Ihnen sollte allerdings bewusst sein, dass Sie im Falle des Obsiegens Ihre Tätigkeit bei Ihrem Arbeitgeber auch tat-

sächlich wieder aufnehmen müssen.

Abhängig vom Einzelfall kann gegebenenfalls durch gerichtliches Vorgehen gegen eine ausgesprochene Kündigung und durch Einleitung eines auf Beschäftigung gerichteten Gerichtsverfahrens erreicht werden, dass der Arbeitgeber zur Vermeidung langer Rechtsstreitigkeiten einer einvernehmlichen Vertragsbeendigung gegen Zahlung einer Abfindung zustimmt. Dies kann für Sie den Vorteil haben, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von außen als von Ihnen veranlasst wahrgenommen wird und Sie gestaltend auf die Inhalte eines Aufhebungsvertrages Einfluss nehmen können.

04 Wettbewerbsverbot

Im laufenden Arbeitsverhältnis ist es dem Arbeitnehmer auch ohne ausdrückliche vertragliche Regelung untersagt, im Geschäftsbereich seines Arbeitgebers selbstständig oder für einen Konkurrenten des Arbeitgebers tätig zu werden. Dieses Verbot gilt solange das Arbeitsverhältnis besteht und wird grundsätzlich durch eine Freistellung nicht berührt. Auch wenn Sie nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder einer Kündigung von Ihrer Arbeitspflicht freigestellt wurden, bleibt das Verbot bis zur tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Daher sollten Sie keine Tätigkeit für einen Konkurrenten aufnehmen, um sich nicht Schadensersatzansprüchen auszusetzen. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz besteht, wenn der Arbeitgeber den Arbeit-

nehmer ausdrücklich unwiderruflich unter Anrechnung anderweitigen Verdienstes von seiner Arbeitspflicht freistellt. In diesem Fall gibt der Arbeitgeber zu erkennen, dass ihn eine Wettbewerbstätigkeit des Arbeitnehmers während der Zeit seiner Freistellung nicht stört. Einen abweichenden Willen müsste der Arbeitgeber bei einer unwiderruflichen Freistellung unter Verdienstanrechnung zum Ausdruck bringen.

In Arbeitsverträgen werden häufig so genannte nachvertragliche Wettbewerbsverbote vereinbart. Solche Verbote unterliegen strengen gesetzlichen Vorgaben. Voraussetzung für die Wirksamkeit eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist insbesondere, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer des Wettbewerbsverbots die Zahlung einer Entschädigung in Höhe der halben von dem Arbeitnehmer zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistung verspricht.

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an dem Verbot geltend machen können. Die Praxis hat gezeigt, dass viele Vertragsklauseln den gesetzlichen Anforderungen nicht genügen.

Fazit: Soweit Ihr Arbeitsvertrag ein entsprechendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot enthält, ist anzuraten, dieses auf seine Wirksamkeit hin anwaltlich überprüfen zu lassen. Dies empfiehlt sich insbesondere dann, wenn Sie eine Konkurrenztaetigkeit anstreben.

05 Aufhebungsvertrag

Ein Aufhebungsvertrag bietet den Arbeitsvertragsparteien die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu beenden. In einem Aufhebungsvertrag bestimmen die Parteien einen Beendigungstermin des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber ver-

spricht dem Arbeitnehmer dann in der Regel eine Abfindung für den Verlust seines Arbeitsplatzes. Mit einem Aufhebungsvertrag kann sich der Arbeitnehmer gewissermaßen seinen Arbeitsplatz abkaufen lassen, beispielsweise wenn eine Zusammenarbeit nach einem Vorgesetztenwechsel schwierig erscheint. Ein Rechtsanspruch auf Zahlung einer Abfindung besteht bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages jedoch nicht. Bei dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages sind dessen sozialversicherungsrechtliche Folgen zu beachten. Ein Aufhebungsvertrag begründet in der Regel eine Sperrzeit für den Bezug von Arbeitslosengeld und kann dessen Anspruchsdauer verkürzen, da der Arbeitnehmer durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages seine Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt hat. Wenn bei Vereinbarung des Beendigungstermins die für den Arbeitgeber maßgebliche Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde und der Arbeitnehmer dafür eine Entlassungsentschädigung erhalten hat, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld darüber hinaus bis zu dem Tag, an dem die ordentliche Kündigungsfrist geendet hätte. Wenn Sie bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages noch keine Anschlussbeschäftigung in Aussicht haben, sollten Sie beim Aushandeln einer Abfindung berücksichtigen, dass diese im Zweifel der finanziellen Überbrückung des Zeitraums bis zum Ablauf der Sperrfrist dienen muss. Eine Abfindung, die Sie für den Verlust des Arbeitsplatzes und zur Kompensation von künftigen Nachteilen erhalten, gilt nicht als Arbeitseinkommen

und ist daher sozialversicherungsfrei. Ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen der Gewährung einer Entlassungsentschädigung, besteht kein Schutz in der gesetzlichen Krankenversicherung. Eine gewisse Absicherung ist jedoch dadurch gewährleistet, dass der Versicherungsschutz grundsätzlich noch bis einen Monat nach dem Ende der Pflichtmitgliedschaft besteht. Im Übrigen sollte gegebenenfalls eine freiwillige Versicherung abgeschlossen werden. Schließlich ist seit dem 1. Januar 2006 eine Abfindungsleistung nicht mehr gänzlich steuerbefreit, sondern nur noch steuerbegünstigt.

Fazit: Auch wenn Ihnen im Zusammenhang mit der einvernehmlichen Aufhebung Ihres Arbeitsverhältnisses eine Abfindung gewährt wird, ist wegen der hiermit verbundenen sozialversicherungsrechtlichen Folgewirkungen eine genaue Prüfung des Vertragsangebots empfehlenswert.

Tipp: Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag ist es ratsam, zu vereinbaren, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein qualifiziertes und wohlwollendes Zeugnis anhand eines durch den Arbeitnehmer erstellten Zeugnisvorschlags erteilt. Dies hat den Vorteil, dass Sie aktiv gestaltend an den Zeugnisinhalten mitwirken und sich vor Erteilung des Zeugnisses für die Formulierung im Einzelnen rechtlichen Rat einholen können. So können Rechtsstreitigkeiten über den Inhalt Ihres Zeugnisses vermieden werden.

