

Was ändert sich durch lange Betriebszugehörigkeit? Darf der Chef ein schlechtes Arbeitszeugnis ausstellen?

Wir haben Tanja Kratt (ADEXA) und Bettina Schwarz (BVpta) für Sie gefragt. Die Berufsvertretungen beraten und unterstützen ihre Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz. Informieren Sie sich unter www.adexa-online.de und www.bvpta.de.

© Angela Pfeiffer/ADEXA



Tanja Kratt
ADEXA-Vorstand

© privat



Bettina Schwarz
BVpta, Geschäftsführerin

Wächst der Urlaubsanspruch mit der Zeit?

Alle Angestellten haben – bezogen auf das Kalenderjahr – in Nordrhein bei Tarifbindung 33 Urlaubstage. In anderen Kammerbezirken, Sachsen ausgenommen, sind es 34 Tage. Nach fünfjähriger, ununterbrochener Betriebszugehörigkeit gibt es einen weiteren Urlaubstag, also 34 beziehungsweise 35 Werktage. Der Urlaubsberechnung ist das bei Beginn des Kalenderjahres vollendete Jahr der Betriebszugehörigkeit zugrunde zu legen.

Bei der Kündigungsfrist ändert sich über die Jahre noch mehr: Sie beträgt sowohl für Angestellte als auch für Arbeitgeber einen Monat zum Ende eines Kalendermonats. Ergänzend gelten aber Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB), § 622 Abs. 2, die sich nur auf Kündigungen durch den Arbeitgeber beziehen. Danach beträgt die Frist bei einem zweijährigen Arbeitsverhältnis einen Monat zum Ende eines Kalendermonats, bei einem fünfjährigen Arbeitsverhältnis zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats und bei acht Jahren drei Monate zum Ende eines Kalendermonats. Hat das Arbeitsverhältnis zehn Jahre bestanden, sind es vier Monate zum Ende eines Kalendermonats, bei zwölf Jahren fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats, bei 15 Jahren sechs Monate und bei 20 Jahren sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

**Sie sind uns wichtig!
Stellt sich in Ihrem
Arbeitsalltag gerade eine
berufspolitische
Frage?**

**Dann schreiben Sie uns –
wir greifen das Thema auf.
Umschau Zeitschriften Verlag,
DIE PTA IN DER APOTHEKE,
Tara Boehnke,
Marktplatz 13,
65183 Wiesbaden,
oder per E-Mail an
ts.boehnke@uzv.de.**

Was tun bei einem miesen Arbeitszeugnis?

Der Erfolg einer Bewerbung hängt von mehreren Faktoren ab. Dazu gehört auch das Arbeitszeugnis. Daher ist es wichtig, dieses sofort nach Erhalt zu überprüfen, ob es getarnte Formulierungen enthält. Als Arbeitnehmer hat man ein Anrecht auf ein Arbeitszeugnis, das wahr und wohlwollend formuliert ist. Bei der Formulierung muss man also darauf achten, ob scheinbar positive Formulierungen nicht etwa eine völlig gegensätzliche Bedeutung haben. Sollte das Arbeitszeugnis Fehler und Abwertungen enthalten, empfiehlt es sich zunächst das Gespräch mit dem ehemaligen Arbeitgeber zu suchen und um Nachbesserung bitten. Denn nicht jedes schlechte Zeugnis basiert auf Böswilligkeit, manche Arbeitgeber wissen es oftmals nicht besser. In dem Fall sollten man dies als Chance begreifen und gleich selbst konkrete Verbesserungsvorschläge anbieten. Nutzt dies nichts, sollte man die Nachbesserung schriftlich und mit einer Frist einfordern. Danach bleibt nur noch die Möglichkeit, das Arbeitsgericht über das schlechte Arbeitszeugnis entscheiden zu lassen. Ein Arbeitszeugnis muss in der Regel mindestens der Bewertung befriedigend entsprechen. Möchte man eine bessere Bewertung, muss man nachweisen, warum dies gerechtfertigt ist. Ist das Zeugnis schlechter, liegt es am Arbeitgeber zu beweisen, dass ein so schlechtes Zeugnis angebracht ist.

