

NEWS Blog

» NEWS-Blog » Arbeitnehmer



Typische Bewerbungsfehler

(28.02.2014)

Welcher Bewerber kennt das nicht? Man schreibt eine Bewerbung nach der anderen und bekommt im Höchstfall eine Absage oder zumindest eine Eingangsbestätigung vom potentiellen Arbeitgeber. Häufig bekommt der Bewerber überhaupt keine Rückmeldung. Spätestens nach 100, 200 oder sogar mehr erfolglosen Bewerbungen fragt man sich natürlich, woran das liegen kann. Dabei sind es oft ganz typische Fehler, durch die ein Bewerber direkt "aussortiert" wird und der Arbeitgeber die Bewerbung kommentarlos ad acta legt.

Drei der häufigsten und zugleich "tödlichsten" Fehler sind:

Unpersönliche Anrede

Anstatt sich die Mühe zu machen und den direkten Ansprechpartner für die ausgeschriebene Stelle bzw. für Personalangelegenheiten zu recherchieren, wird als Anrede schlicht "Sehr geehrte Damen und Herren" verwendet.

Kein Bezug zum Unternehmen

Im Anschreiben wird überhaupt nicht auf das Unternehmen eingegangen, sondern lediglich über die eigenen Fähigkeiten und ausschließlich in der Ich-Form geschrieben.

Keine Angabe zur gesuchten Tätigkeit bei einer Initiativbewerbung

Aus der Initiativbewerbung ist nicht erkennbar, für welche Art von Tätigkeit oder für welche Position sich der Arbeitsuchende bewirbt.

Bei einer Bewerbung, die eine oder mehrere dieser Fehler aufweist, fragt sich das Unternehmen natürlich zu Recht: Hat sich der Bewerber wirklich über unser Unternehmen informiert? Hat er tatsächlich ernsthaft Interesse, bei uns zu arbeiten oder ist das nur eine von vielen Massen-Bewerbungen? In welcher Funktion will der Bewerber eigentlich im Unternehmen arbeiten? Die logische Schlussfolgerung daraus: Wenn der Bewerber sein Interesse nicht klar und deutlich im Anschreiben äußert, dann interessiert sich das Unternehmen auch nicht für den Bewerber.

Tipp:

Nutzen Sie die [professionelle Unterstützung eines Bewerbungstrainers](#) oder beherzigen Sie zumindest die Bewerbungstipps von Stellenportalen wie z. B. Stepstone, Monster oder einem Bewerbungsratgeber-Portal.

Arbeitgeber muss Arbeitszeugnis nach mehr als 2 Jahre nicht mehr korrigieren

(30.09.2013)

Ein Arbeitgeber muss einer Aufforderung eines ehemaligen Arbeitnehmers auf Berichtigung eines bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstellten Arbeitszeugnisses nicht nachkommen, wenn der Korrekturantrag erstmals nach zwei Jahren und vier Monaten gestellt wird. Dieses Ansinnen verstößt nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Frankfurt gegen den Grundsatz von Treu und Glauben und ist demnach verwirkt. Eine solche Verwirkung erfordert einen ungewöhnlich langen Zeitablauf und das Vertrauen des Vertragspartners, derartigen Ansprüchen nicht mehr ausgesetzt zu sein. Dies bejahte das Gericht auch deshalb, weil der ehemalige Mitarbeiter die Tätigkeitsbeschreibung damals selbst vorformuliert hatte und der Text vom Arbeitgeber mit geringfügigen und vom Arbeitnehmer unbeanstandeten Änderungen übernommen worden war. Unter diesen Umständen konnte und durfte der Arbeitgeber auf den "Rechtsfrieden" vertrauen.

Urteil des LAG Frankfurt vom 16.01.2013, 18 Sa 602/12, jurisPR-ArbR 26/2013, Anm. 2
(Quelle: IHK, Köln)

Headhunter muss seine Identität offenlegen

(30.09.2013)

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) ist das Abwerben von Arbeitnehmern grundsätzlich zulässig. Eine unzumutbare Belästigung des von dem Abwerbversuch betroffenen Unternehmens liegt gemäß § 7 Abs. 1 UWG dann vor, wenn ein Headhunter sich bei der telefonischen Abwerbung von Arbeitnehmern verwerflicher Mittel oder Methoden bedient. Einen derartigen Fall sah das Landgericht Bonn als gegeben an, wenn der Headhunter gegenüber der Telefonzentrale des kontaktierten Arbeitgebers über seine Identität täuscht, indem er zwar seinen richtigen Namen, aber ein falsches Unternehmen angibt, um zu dem gewünschten Mitarbeiter durchgestellt zu werden.

Urteil des Landgerichts (LG) Bonn vom 03.01.2013, 14 O 165/12, jurisPR-WettbR 6/2013, Anm. 2, GRURPrax 2013, 98
(Quelle: IHK, Köln)

Kündigung während Probezeit wegen Zigarettengeruch unwirksam

(30.06.2013)

Während der Probezeit haben Arbeitnehmer einen stark eingeschränkten Kündigungsschutz. Allerdings kann ein Arbeitgeber trotzdem nicht willkürlich kündigen. So geschehen in einem Fall, in dem das Arbeitsgericht Saarlouis mit Urteil vom 28.05.2013 (AZ: 1 Ca 375/12) eine Arbeitgeberkündigung für unwirksam erklärt hat. Die Mitarbeiterin wusste, dass während der Arbeitszeit und im Betrieb absolutes Rauchverbot bestand. Daran hat sie sich auch gehalten. An ihrem ersten Arbeitstag hat sie kurz vor Beginn der Arbeitszeit vor der Tür eine Zigarette geraucht. Dadurch rochen ihre Kleidung und ihr Atem stark nach Nikotin. Die Beschwerden von Kollegen und Kunden darüber nahm der Arbeitgeber als Grund für eine fristlose Kündigung, die er nach nur zwei Stunden Arbeitszeit aussprach. Die Kündigung ist unwirksam, urteilte das Arbeitsgericht. Die Mitarbeiterin hat sich ohne Zweifel an das Rauchverbot gehalten und die Zigarette während ihrer Privatzeit und außerhalb der Betriebsräume geraucht. Aufgrund der direkten Kündigung nach nur zwei Stunden Arbeitszeit hatte die Mitarbeiterin überhaupt nicht die Möglichkeit, auf die Beschwerden entsprechend zu reagieren. Eine derart kurzfristige Kündigung lässt zudem nicht Eindrücke erkennen, dass von Seiten des Arbeitgebers der ernsthafte Wille einer Zusammenarbeit besteht. Die Kündigung wurde somit als unwirksam zurückgewiesen.

(Quelle: www.arbeitsgerichte.saarland.de)

Pressemitteilung lesen: http://www.arbeitsgerichte.saarland.de/10653_10657.htm

