

## ArbeitszeugnisCheck

**Autor: Rechtsanwalt Michael W. Felser**



Rechtsanwalt Felser

Rechtsanwalt Michael W. Felser ist Autor mehrerer Kommentare, Fachbücher und Ratgeber, darunter auch ein Ratgeber zum Thema Kündigung (Bild rechts). Er hat eine Rechtsabteilung geleitet und ist heute Inhaber einer auf Arbeitsrecht und Scheinselbständigkeit spezialisierten Kanzlei in Brühl (Köln/Bonn) mit sechs Anwälten. Er berät Arbeitnehmer, Führungskräfte, Betriebsräte und Personalräte und referiert zu Themen aus dem Arbeitsrecht, Betriebsverfassungsrecht, Personalvertretungsrecht und zu sonstigen individualarbeitsrechtlichen Themen regelmäßig. Er ist Experte bei verschiedenen Rechtsportalen, u.a. bei Juracity und dem Testsieger unter den Arbeitsrechtsportalen, der „[Competence-Site](#)“.



Sie haben von Ihrem Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis erhalten und möchten wissen, was sich hinter den floskelhaften Formeln („Geheimcode“) verbirgt und ob Sie ein angemessenes Zeugnis erhalten haben?

Jobwechsel sind heute durch Unternehmenskäufe und –verkäufe und Insolvenzen viel häufiger als früher, deshalb ist derjenige gut beraten, der seine Karriere und seine Leistungen regelmäßig dokumentiert, also ich bei jeder Gelegenheit ein Zwischenzeugnis ausfertigen lässt. Nebenbei bindet jedes Zwischenzeugnis den Arbeitgeber im Hinblick auf ein eventuelles Endzeugnis.

Mit unserem [ArbeitszeugnisCheck](#) geben unsere Arbeitsrechtsspezialisten Ihnen Auskunft darüber, was die Formulierungen in Ihrem Zeugnis bedeuten und ob Ihnen insgesamt ein korrektes Arbeitszeugnis oder eher ein „Armutzeugnis“ erteilt worden ist.

### Inhalt dieses Merkblattes

- ✓ Die 10 „**Goldenen Regeln**“ zum Arbeitszeugnis
- ✓ Hinweise zum Arbeitszeugnis
- ✓ [ArbeitszeugnisCheck](#)
- ✓ Zeitrahmen („Schnell ...“)
- ✓ Kosten („Preiswert ...“)
- ✓ Leistungen („Sicher ...“)
- ✓ Rechtliches (AAB)
- ✓ Ermaftigung zum Einzug von Forderungen durch Lastschriften
- ✓ Auftragsformular
- ✓ Checkliste
- ✓ Erinnerung

## Die 10 Goldenen Regeln zum Arbeitszeugnis

1. Haben Sie ein Arbeitszeugnis von Ihrem Arbeitgeber erhalten, unterziehen Sie dieses einer genauen Prüfung. Es handelt sich um einen **äußerst wichtigen Teil** Ihrer **Bewerbungsunterlagen**.
2. Bei der Abfassung hat der Arbeitgeber auf die Verkehrssitte Rücksicht zu nehmen. Dies bedeutet, dass die in der Praxis gebräuchlichen Formulierungen zu gebrauchen und zu beachten sind. Bei **übertriebenen positiven** oder **ironisch klingenden Formulierungen** sollten Sie ebenso misstrauisch werden wie bei solchen mit negativem Beiklang. Für Eingeweihte existiert eine Art **Zeugnis-Geheimsprache**. Im Zweifel ist fachmännische Hilfe nötig, um zu klären, ob die gebrauchten Worte angemessen sind. Auf jeden Fall zu korrigieren bzw. abzuändern sind: Orthographische Fehler, unnötige Zeichen oder Unterstreichungen sowie Auslassungen üblicher oder zu erwartender Informationen. Aussagen oder Formulierungen mit **versteckt negativem Beiklang** sind zu korrigieren.
3. Weisen Sie ein **geknicktes, beflecktes** oder sonst der äußeren **Form** nach nicht einwandfreies Zeugnis zurück und lassen Sie sich ein neues Arbeitszeugnis ausstellen – das Zeugnis ist eine Urkunde zur Vorlage bei potentiellen neuen Arbeitgebern und sollte daher eine **angemessene Form** haben.
4. Auch das Angebot: „Schreiben Sie das Zeugnis doch selbst!“ hat seine Tücken. Erfahrene Personaler erkennen ein **selbstgeschriebenes Zeugnis** sofort, wenn dabei keine fachmännische Hilfe in Anspruch genommen wurde.
5. Ein Zeugnis sollte **ein bis zwei DIN A 4 Seiten** umfassen und muss eigenhändig und mit dem vollen Namen von einem in der betrieblichen Hierarchie ranghöheren Mitarbeiter unterschrieben sein. In der Praxis wird auch der **Stellung des Unterzeichners** Bedeutung für die Bewertung des Arbeitnehmers zugemessen.
6. Bestehen Sie auf der **Nichterwähnung des Beendigungsgrundes** im Arbeitszeugnis, wenn diese Ihnen zum Nachteil gereichen würde. Auch ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder eine **Freistellung** sollte nicht unbedingt in den Zeugnistext aufgenommen werden.
7. Sind Sie mit dem Zeugnis unzufrieden, versuchen Sie **aufgrund gütlicher Einigung** eine **Korrektur oder Verbesserung** zu erreichen und/oder dieses von einem ranghöheren Mitarbeiter unterzeichnet zu bekommen.
8. Warten Sie nicht zu lange, wenn Sie Zweifel an der Korrektheit des Zeugnisses haben. **Tarifliche oder arbeitsvertragliche Ausschlussfristen** führen dazu, dass bereits nach kurzer Zeit keine Möglichkeit mehr besteht, eine Berichtigung zu verlangen. Ab **4 Monaten** droht zudem nach der Rechtsprechung die „**Verwirkung**“ **des Berichtigungsanspruchs**; auch dann können Sie Ihr Zeugnis nicht mehr angreifen.
9. Nutzen Sie jede sich bietende (berechtigte) Gelegenheit, Sich ein **Zwischenzeugnis** ausstellen zu lassen. Denn: Zwischenzeugnisse fallen in der Regel besser aus als Abschlusszeugnisse und sie entfalten je nach Zeitnähe starke Indizwirkung für spätere Abschlusszeugnisse.
10. Wenn Sie Zweifel an der Ordnungsgemäßheit des Ihnen erteilten Zeugnisses haben, ziehen Sie einen **im Arbeitsrecht erfahrenen Anwalt** zu Rate.

## Hinweise zum Arbeitszeugnis

**Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses** können alle unselbständig beschäftigten Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer, technische und kaufmännische Angestellte, Arbeiter, aber auch leitende Angestellte und Angestellte und Mitarbeiter des Öffentlichen Dienstes) die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses vom Arbeitgeber verlangen.

Unter bestimmten Umständen hat der Arbeitnehmer auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Der Anspruch auf das **Zwischenzeugnis** entspringt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und besteht bei einem berechtigten Interesse des Arbeitnehmers an der Erteilung. Auch in einigen Tarifverträgen ist der Anspruch auf ein Zwischenzeugnis ausdrücklich verankert (vgl. § 61 Abs. 2 BAT).

Allgemein anerkannte Gründe für ein Zwischenzeugnis sind z.B.:

- Wechsel der oder des Vorgesetzten
- längere Arbeitsunterbrechung (z.B. durch Erziehungsurlaub)
- zur Vorlage bei Trägern von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- geplante Kündigung des Arbeitgebers (z.B. vorhersehbare Betriebsschließung)
- geplanter eigener Stellenwechsel (auch unternehmensintern)
- Vorlage bei Behörden, Banken, Gerichten etc.
- Übergang des Betriebes auf einen neuen Inhaber

Die vorstehend genannten Gründe müssen dem Arbeitgeber nicht offengelegt werden (im Streitfall aber dem Gericht). Arbeitnehmer haben Anspruch auf das Zwischenzeugnis, ohne den Grund dafür zu offenbaren; andernfalls würde das bestehende Arbeitsverhältnis trotz Vorliegen eines berechtigten Interesses (z.B. bei Bewerbungsabsicht) entgegen dem Gesetzeszweck gefährdet

Das Zwischenzeugnis fällt für den Mitarbeiter oftmals positiver aus als ein Abschlusszeugnis, weil der Arbeitgeber hierbei versucht, mit einer wohlwollenden Bewertung zu motivieren und den Arbeitnehmer an sich zu binden. Dies kann für ein späteres Abschlusszeugnis von Vorteil sein, da die Zwischenzeugnisse hierfür Indizwirkung entfalten. Der Arbeitgeber bleibt also an die Beurteilungen in seinen Zwischenzeugnissen gebunden und muss für Abweichungen von zeitnahen Zwischenzeugnissen triftige Gründe nennen.

Ein **vorläufiges Zeugnis** kann der Mitarbeiter nach erfolgter (arbeitnehmer- oder arbeitgeberseitiger) Kündigung verlangen, wenn er während der Kündigungsfrist im Betrieb weiterbeschäftigt wird. Dem Charakter nach einem Zwischenzeugnis ähnlich, ist das vorläufige Zeugnis doch verbindlicher, weil vom seinem Wortlaut nur abgewichen werden kann, wenn sich während der Kündigungsfrist noch besondere Umstände ergeben, welche eine abweichende Beurteilung rechtfertigen.

Hinsichtlich des Umfangs des Arbeitszeugnisses kann der Arbeitnehmer wählen:

Er kann ein **einfaches Arbeitszeugnis** erhalten, das lediglich Angaben zu Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und keine Bewertung enthält und im Wesentlichen nur dem

Nachweis der Tätigkeit dient. Urlaub und krankheitsbedingte Fehlzeiten werden nicht erwähnt. *Beachte:* Auch bei einem einfachen Arbeitszeugnis sollte der Arbeitnehmer allerdings darauf bestehen, dass eine Dankesformel mit Zukunftswünschen mit aufgenommen wird, auch wenn darin regelmäßig eine Wertung zu sehen ist.

Der Arbeitnehmer kann aber auch ein **qualifiziertes Zeugnis** verlangen. In diesem sind neben den Angaben zu Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses auch wertende Angaben zu Leistung, Führung und Sozialverhalten des Arbeitnehmers zu machen. Es soll dem künftigen Arbeitgeber ermöglichen, die berufliche Eignung und die Leistungsfähigkeit des Bewerbers einzuschätzen. Deshalb ist die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses zumindest bei längerfristigen Arbeitsverhältnissen die Regel. Aussagen, die das Privatleben des Arbeitnehmers betreffen, dürfen nicht aufgenommen werden, es sei denn, sie wirken sich unmittelbar und erheblich auf das Arbeitsverhältnis aus (zB. Alkohol-Missbrauch). Ebenso wenig darf das Zeugnis sich auf einmalige Vorfälle beziehen, die nicht charakteristisch für die Führung und Leistung des Arbeitnehmers sind, oder sich auf die Beurteilung eines bestimmten Zeitraumes innerhalb eines länger andauernden Arbeitsverhältnisses beschränken.

Da das Arbeitszeugnis einerseits dem beruflichen Fortkommen des Arbeitnehmers dienen soll und daher möglichst **wohlwollend zu formulieren** ist, andererseits aber auch Dritten eine möglichst realistische Einschätzung der beruflichen Geeignetheit des Arbeitnehmer ermöglichen soll und damit der **Wahrheit entsprechen** muss, hat sich in der Praxis ein recht verblümter Formulierungsstil eingebürgert. In Arbeitszeugnissen enthaltene, zunächst recht positiv klingende Formulierungen haben in der Regel eine versteckte, aber klar bestimmte Bedeutung. Diese weicht mitunter extrem vom unmittelbaren Gehalt des Gesagten ab, z.B. wenn es heißt "der Arbeitnehmer hat sich bemüht, seinen Kräften entsprechend das Beste zu geben." – Dies klingt gut, stellt aber nur eine vorsichtige Formulierung für "völlig unfähig" dar. Den Personalleitern ist diese **Geheimsprache** natürlich geläufig und bei der Prüfung des eigenen Zeugnisses ist es daher äußerst wichtig, die verwandten Formulierungen auf ihren versteckten Sinn hin zu kontrollieren. Bei der Abfassung hat der Arbeitgeber auf die Verkehrssitte Rücksicht zu nehmen. Dies bedeutet, dass die in der Praxis gebräuchlichen Formulierungen zu gebrauchen und zu beachten sind.

Der Arbeitgeber darf Dritten gegenüber auch ohne das Einverständnis des Arbeitnehmers Angaben über das Arbeitsverhältnis im Wege einer **Auskunft** (auch telefonisch) machen. Mit negativen Auskünften drohen unseriöse Arbeitgeber schon einmal. Diese Auskünfte müssen jedoch der Wahrheit entsprechen, anderenfalls macht der Auskunftgebende sich schadensersatzpflichtig. Den Arbeitgeber trifft einerseits die **Haftung gegenüber dem Arbeitnehmer**, sofern er das Zeugnis nicht fristgerecht, unrichtig oder gar nicht erteilt. Der Schaden kann im entgangenen Verdienst im Hinblick auf eine deswegen nicht erhaltene Arbeitsstelle bestehen. Allerdings ist ein solcher Anspruch wegen der Nachweisproblematik in der Praxis schwer durchzusetzen. Andererseits haftet der Arbeitgeber einem nachfolgenden Arbeitgeber nach § 826 BGB für die Wahrheit der Angaben in dem Zeugnis.

Nach der Rechtsprechung unterfällt der Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses **tariflichen Ausschlussfristen**: Bestehen keine tariflichen Ausschlussfristen oder gelten sie nicht für das konkrete Arbeitsverhältnis (keine Tarifgebundenheit und auch keine

vertragliche Bezugnahme auf einen entsprechenden Tarifvertrag), so tritt eine **Verjährung** des Zeugnisanspruchs dagegen erst in 30 Jahren ein. So lange darf man nach der Rechtsprechung aber nicht warten: Nach dem Bundesarbeitsgericht verwirkt der Anspruch in der Regel bereits viel früher. Grund hierfür ist, dass der Arbeitgeber nach einiger Zeit nicht mehr mit der Geltendmachung des Anspruchs rechnet, aber auch die Leistung nach längerer Zeit nicht mehr genügend oder zutreffend beurteilen kann. Wann der Anspruch verwirkt, ist aber immer eine Frage des Einzelfalls. Eine rechtzeitige Mahnung beispielsweise schiebt den Eintritt der **Verwirkung** hinaus.

Um sicher zu sein, dass ihr Zeugnis alle notwendigen Bestandteile und Aussagen eines ordentlichen Arbeitszeugnisses enthält, und damit Ihnen Ihr Zeugnis bei der Arbeitsplatzsuche als positive Empfehlung Ihres Ex-Arbeitgebers nützlich sein kann, bedienen Sie sich der Hilfe eines **Anwaltes**. Nur dieser wird Ihnen verbindlich Auskunft darüber geben können, welche Bedeutung den in Ihrem Zeugnis enthaltenen Formulierungen und Auslassungen zukommt und welche Angaben oder Wertungen unbedingt noch aufgenommen gehören.

Ziehen Sie unbedingt einen erfahrenen Anwalt zu Rate, der tatsächlich überwiegend im Arbeitsrecht tätig ist. Das Arbeitsrecht ist ein eigenes Rechtsgebiet und die Gestaltung eines Arbeitszeugnisses stellt heutzutage eine komplizierte Beratungsangelegenheit dar, die häufig genug zur gerichtlichen Streitigkeit wird. Grund dafür ist häufig, dass der Arbeitgeber aus „Frack“ oder aus Unkenntnis der einschlägigen Regeln nicht zur Korrektur des Zeugnisses bereit ist. Hier kann die frühzeitige Beratung durch einen erfahrenen Anwalt eine Eskalation verhindern, indem auf einen Streit um unwesentliche Details verzichtet, wichtige Punkte aber ggf. anhand alternativer Formulierungsvorschläge einvernehmlich einer Klärung zugeführt werden.

Die Qualifikationsangaben bei Anwaltssuchdiensten (im Internet oder per Telefon) beruhen auf Selbsteinschätzungen der Rechtsanwälte. Dies gilt zwar nicht für den „**Fachanwalt für Arbeitsrecht**“. Die Anforderungen an die theoretischen und praktischen Kenntnisse zum Erwerb der Bezeichnung Fachanwalt sind aber leider auch nach der neuen Berufsordnung (BORA) nicht sehr hoch (Nachweis des Besuchs eines dreiwöchigen Lehrgangs mit Abschlussklausur und die Bearbeitung von 100 Arbeitsrechtsfällen in 3 Jahren). Selbst der Bundesgerichtshof stellt dazu fest: „Der Gesetzgeber hat die Schwelle für den Erwerb der Fachanwaltsbezeichnung ersichtlich nicht sehr hoch ansetzen wollen (vgl. BT-Drucks. 12/1710, S. 8).“ (so der BGH vom 18.11.1996 – AnwZ (B) 29/96, NJW 1997, 1307). Informieren Sie sich daher darüber, ob der Anwalt tatsächlich überwiegend im Arbeitsrecht tätig ist.

## ArbeitszeugnisCheck

Rechtsanwälte und Fachanwälte Felser bieten Ihnen an, gegen ein **Pauschalhonorar** Ihren Arbeitszeugnis bzw. Arbeitszeugnisentwurf durch entsprechend **spezialisierte Anwälte** „checken“ zu lassen. Sie erhalten schriftlich (!) per Mail oder per Telefax eine entsprechende Expertise.

Anders als bei anonymen „Hotlines“ wissen Sie, wer Ihr Arbeitszeugnis(-entwurf) prüft: Rechtsanwalt Felser oder Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Angela Schüthuth oder Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht von Hopffgarten.

**Achtung: Arbeitszeugnisse von Geschäftsführern und Vorstandsmitgliedern** können zu dem genannten Pauschalhonorar nicht geprüft werden. Bitte erkundigen Sie sich unter [anstellungsvertrag@felser.de](mailto:anstellungsvertrag@felser.de) nach den Konditionen für diese Prüfung.

Bitte schicken Sie uns keine \*.jpg-Dateien o.ä. per Mail. Sie ahnen nicht, wie viele verschiedene Dateiformate es bei handelsüblichen Scannern gibt. Wir können – zu dem angebotenen Preis – lediglich gescannte Unterlagen akzeptieren, die in eine \*.pdf-Datei oder eine Worddatei umgewandelt wurden, da wir als Kanzlei bewußt keine Bildbearbeitungssoftware einsetzen. Ansonsten faxen Sie uns bitte die Unterlagen unter Verwendung eines Telefaxgerätes, Multipassgerätes oder eines Faxprogramms oder benutzen Sie die Briefpost.

## Schnell ...

Ihr Arbeitszeugnis wird **binnen 24 h** nach

- Eingang der vollständigen Dokumente und
- Erhalt der Schadennummer durch Ihre Rechtsschutzversicherung oder Eingang des Honorars auf unserem Konto oder erfolgreichem Einzug des Honorars

von Arbeitsrechtsspezialisten unserer Kanzlei gecheckt. Sie erhalten unsere schriftlichen Anmerkungen und Hinweise nach Wunsch per Telefax oder per Mail.

Bitte beachten Sie, dass die Rechtsschutzversicherungen nach den üblichen Rechtsschutzversicherungsbedingungen mangels „Rechtsverstoß“ Arbeitszeugnisprüfungen in der Praxis nur dann, wenn das Zeugnis „rechtswidrig“, d.h. falsch ist oder aus Kulanz (z.B. bei langjähriger Schadensfreiheit) übernehmen. Klären Sie deshalb vorher ab, ob die Rechtsschutzversicherung das Honorar auch übernimmt.

In dringenden Fällen werden wir auf Wunsch sofort tätig. Bitte rufen Sie dann unter **(02232) 9450400** an. In dringenden Fällen wird ein individuell zu vereinbarender Zuschlag auf das Honorar erhoben.

Der Vorteil unseres ZeugnisCheck-Angebotes liegt auf der Hand: Einen Beratungstermin beim Anwalt erhalten Sie dagegen frühestens am nächsten Tag, in der Regel jedoch später. Sie müssen sich dann zum Anwalt begeben und im Wartezimmer Platz nehmen ... Unter Umständen fehlen noch Unterlagen. Und es wird im Regelfall deutlich teurer.

Und mit Zeugnisprogrammen oder nicht juristisch geschulten Zeugnisprüfern, die nicht das leisten können, was wir tun, wollen wir nicht konkurrieren.

### Günstig ...

Wir erheben lediglich ein **Pauschalhonorar von 145 € inkl. Mwst.** (125 € netto). Die Kosten sind in der Regel steuerlich absetzbar. Nach dem RVG können Rechtsanwältinnen in außergerichtlichen Angelegenheiten Pauschalhonorare vereinbaren, die die normalen Gebühren unterschreiten; allerdings müssen die Gebühren angemessen sein. Da wird die Abwicklung sehr effizient halten, ist das Pauschalhonorar auch aus unserer Sicht angemessen.

Bitte füllen Sie – um uns eine effiziente Abwicklung zu ermöglichen - entweder die Ermächtigung zum Einzug einer Lastschrift aus, den wir zur Sicherung unserer Ansprüche auf das Honorar benötigen oder nennen Sie uns die Daten Ihrer Rechtsschutzversicherung und den Ansprechpartner mit dem Sie die Kostenübernahme abgestimmt haben. Bitte haben Sie Verständnis, dass wir bei der geringen Höhe des Rechnungsbetrages eine für beide Seiten einfache und für uns sichere Zahlung sicherstellen müssen.

Den Rechnungsbetrag können Sie auch gleichzeitig mit dem Auftrag auf unser Geschäftskonto

Rechtsanwältinnen und Fachanwältinnen Felser  
„ArbeitszeugnisCheck“  
Konto 0120005299 - Kreissparkasse Köln - BLZ 370 502 99

überweisen. Dann senden wir allerdings unsere Ausführungen erst nach Eingang auf unserem Konto zu. Dadurch erhalten Sie unsere Expertise erst 24 h nach der Gutschrift auf unserem Konto.

**Hinweis:** In Ausnahmefällen, z.B. bei Minijobbern oder kurzzeitig Beschäftigten aber auch bei Teilzeitbeschäftigten kann das von uns berechnete Pauschalhonorar ausnahmsweise die gesetzlichen Kosten nach dem RVG für eine Beratung übersteigen.

### Sicher ...

Ihr Arbeitszeugnis untersuchen **erfahrene Arbeitsrechtsexperten**, nämlich Rechtsanwalt Felser, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Schüthuth oder Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht von Hopffgarten. Unsere Beratung erfolgt **schriftlich** und nicht wie beim Regelfall der Erstberatung lediglich mündlich. Sie können daher unsere Auskünfte jederzeit nachlesen und sich darauf auch berufen. Die Expertise entspricht nach Inhalt und Umfang mindestens dem, was Sie von einer qualifizierten anwaltlichen Erstberatung erwarten dürfen.

Bei Hotlines u.ä. Angeboten wissen Sie häufig schon nicht, wer Sie berät und mit welcher fachlichen Qualifikation oder Spezialisierung. Das mündlich gesprochene Wort ist flüchtig und anfällig für Missverständnisse.

Entsprechend schlecht sind daher die Testergebnisse solcher Onlineberatungen (s. dazu unter <http://www.felser.de> dort „**Onlineberatung**“). Die besonderen Erfahrungen unserer Anwältinnen im Arbeitsrecht können Sie dagegen in aller Ruhe vor der Beauftragung unter <http://www.felser.de> oder im Expertenbereich von Juracity – Recht für Alle! prüfen.

**Rechts@nwältinnen Felser. Unsere Anwältinnen sind Experten bei verschiedenen Internetforen, u.a.**

<http://www.juracity.de>

<http://www.arbeitsvertrag.de>

<http://www.competence-site.de>



## Allgemeine Auftragsbedingungen (AAB)

### „ArbeitszeugnisCheck“ Rechtsanwälte und Fachanwälte Felser

<http://www.felser.de>

*Vorbemerkung: Unsere AAB sind das berühmte „Kleingedruckte“. Wir haben uns jedoch bemüht, die AAB nicht nur groß zu drucken, sondern auch verständlich zu schreiben. Wegen der angestrebten Verfahrensvereinfachung ist die Verwendung von AAB aber leider unumgänglich.*

#### (1) Vertragsschluss

Das Absenden der Anfrage stellt ein bindendes Angebot des Auftraggebers dar. In unserer Kanzlei erfolgt dann eine Überprüfung der Anfrage auf:

*Vollständigkeit der Anfrage:*

Anonyme Anfragen oder Anfragen, die aufgrund fehlender Angaben nicht beurteilt werden können, werden nicht bearbeitet. Der Kunde erhält, sofern uns eine E-Mailadresse oder eine Telefaxnummer vorliegt, auf diesem Wege eine Mitteilung und Gelegenheit die Anfrage zu vervollständigen. Ein Beratungsvertrag kommt dabei noch nicht zustande, sondern erst nach Vorliegen der vollständigen Aufgaben und der Bestätigung der Annahme des Beratungsauftrags (s. 1. am Ende).

*Interessenkollision:*

Unsere Anwälte sind auch in Ihrem Interesse verpflichtet, die Beratung abzulehnen, wenn die gegnerische Partei in der Sache bereits anwaltlich beraten wird.

*Arbeitsbelastung:*

Sollten in der Kanzlei unter Umständen keine Kapazitäten zur Beratung mehr frei sein, die eine Bearbeitung innerhalb der Bearbeitungsfrist sicherstellen, wird der Anfragende davon in Kenntnis gesetzt und es kann nach Möglichkeit eine längere Frist zur Bearbeitung ausgehandelt werden.

Steht einer Beratung im Hinblick auf die oben genannten Punkte nichts im Wege, bestätigt der Anwalt per Telefax oder Mail die Annahme des Beratungsauftrags. Erst mit dieser Bestätigung kommt der Vertrag zustande.

#### (2) Widerrufsrecht

Das Widerrufsrecht aus §§ 312d, 355 BGB erlischt gemäß § 312d Abs. 3 BGB, wenn der Unternehmer mit der Ausführung der Dienstleistung mit ausdrücklicher Zustimmung des Verbrauchers vor Ende der Widerrufsfrist begonnen hat oder der Verbraucher dies selbst veranlasst hat. Mit Absenden der Anfrage werden wir durch den Verbraucher, also Sie, dazu veranlasst, vor Ablauf der Widerrufsfrist mit der Ausführung der Dienstleistung zu beginnen. Anfragen, bei denen diese Zustimmung fehlen sollte, können nicht vor Ablauf der Frist bearbeitet werden.

#### (3) Bearbeitungszeit

Wird der Beratungsauftrag von uns angenommen, erfolgt eine Bearbeitung an Arbeitstagen (Mo – Fr ausschließlich gesetzlicher Feiertage) innerhalb von 24 h, sonst am nächsten Arbeitstag, in jedem Fall aber erst nach Vorliegen entweder einer Deckungszusage der



Rechtsschutzversicherung, die wir telefonisch einholen oder einem vom Auftraggeber unterzeichneten Lastschriftauftrag oder dem Eingang des Rechnungsbetrages auf unserem Geschäftskonto.

Bei Wahl der **Übermittlung per Mail** durch den Auftraggeber können wir Zustellungsprobleme in der Sphäre des Empfängers/Auftraggebers nicht ausschließen. Wir haften daher nur für die ordnungsgemäße Versendung und weisen dies im Streitfall auch nach. Bei ordnungsgemäßer Versendung gehen wir von einem umgehenden Eingang beim Auftraggeber aus. Bei wunschgemäßer Übermittlung der Expertise per Mail verpflichtet sich der Auftraggeber, den Nichterhalt der Mail unverzüglich, spätestens jedoch 24 h nach Ablauf der zugesagten Bearbeitungsdauer per Mail oder Telefax anzuzeigen und die Zustellung auf anderem Wege (per Fax oder Post) zu ermöglichen. Eine Verlängerung der Bearbeitungsdauer durch die Ersatzzustellung geht zu Lasten des Auftraggebers und berührt den Vergütungsanspruch nicht.

#### (4) Kosten, Mahnung

Nach § 4 Abs. 2 Satz 1 RVG darf ein Rechtsanwalt in außergerichtlichen Angelegenheiten „Pauschalvergütungen und Zeitvergütungen vereinbaren, die niedriger sind als die gesetzlichen Gebühren“. Die gesetzlichen Gebühren liegen insbesondere bei der Fertigung oder Prüfung von Verträgen häufig deutlich über einer Abrechnung nach Stundensätzen. Nach WP/StB Dr. Peter Knief, AnwBl. 99, 76 ff. lagen anwaltliche Stundensätze bei Generalisten durchschnittlich bei 425 DM, bei Spezialisten durchschnittlich bei 575 DM.

Wir meinen, dass anwaltliche Leistungen auch für Normalverdiener bezahlbar bleiben sollen und haben daher für die Prüfung ein Pauschalhonorar von 125 € zzgl. MwSt. vorgesehen. Insgesamt ergibt sich somit ein Rechnungsbetrag von 145 €. Die Höhe des Pauschalhonorars für die Prüfung des Arbeitszeugnisses liegt im Regelfall unter den gesetzlichen Gebühren nach dem RVG. Der Umfang unseres „ArbeitszeugnisCheck“ entspricht mindestens einer anwaltlichen Erstberatung. Bei Normalverdienern wird hierfür die Maximalgebühr von 190 € zzgl. MwSt. fällig. In Ausnahmefällen (Minijobbern, Teilzeitbeschäftigte) kann das gesetzliche Honorar aber – nämlich bei einem niedrigen Streitwert - unter dem von uns verlangten Pauschalhonorar liegen. Eine anwaltliche Erstberatung erfolgt im Regelfall nur mündlich, unser „ArbeitszeugnisCheck“ jedoch schriftlich.

Sollte der Aufwand der Beratung oder das Haftungsrisiko im Einzelfall den üblichen Rahmen weit übersteigen und die Pauschale unangemessen niedrig sein, setzt sich der Anwalt mit dem Auftraggeber in Verbindung und teilt einen individuellen Preis mit. Kosten entstehen dem Mandanten in diesem Fall erst, wenn er der Beratung zu einem höheren Tarif ausdrücklich per Mail oder Telefax zugestimmt hat.

Sie haben **drei Möglichkeiten** zur Zahlung des Honorars:

**(1)** Sie füllen die nachstehende **Ermächtigung zum Einzug von Forderungen durch Lastschriften** aus, unterzeichnen sie und faxen diese mit dem unterzeichneten Auftragsformular, der ausgefüllten Checkliste und den unterzeichneten Allgemeinen Auftragsbedingungen uns zu. Natürlich dürfen Sie auch den Arbeitsvertrag nicht vergessen.

**(2)** Sie teilen uns mit dem Auftrag die Daten Ihrer **Rechtsschutzversicherung**, die Schadenummer und den Namen des Sachbearbeiters mit, mit dem Sie die Kostenübernahme bereits abgestimmt haben. Nach Prüfung der Deckungszusage legen wir los; Sie erhalten binnen 24 h unseren „Check“.

**(3)** Um die Nutzung der üblichen Zahlungswege zu erleichtern, sind wir damit einverstanden, wenn der Rechnungsbetrag gleichzeitig mit der Beauftragung auf folgendes Konto überwiesen wird:

Rechtsanwälte und Fachanwälte Felser  
„ArbeitszeugnisCheck „  
Konto 0120005299 - Kreissparkasse Köln - BLZ 370 502 99

Dann verzögert sich allerdings die Bearbeitungsdauer, da wir den Auftrag erst ausführen, wenn der Rechnungsbetrag auf unserem Konto gutgeschrieben ist.

**Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir angesichts der Höhe des Pauschalpreises den Verwaltungsaufwand gering halten und damit sicherstellen müssen, dass auch eine pünktliche Zahlung erfolgt und kein Aufwand für Mahnungen erforderlich wird.**

## **(5) Rechtsschutzversicherung**

Wenn Sie das Honorar über eine Rechtsschutzversicherung leisten wollen, beachten Sie bitte folgendes: Auftraggeber der Beratung bleibt auch bei der Deckung durch eine Rechtsschutzversicherung der Rechtsuchende selbst; er haftet damit selbst gegenüber der Kanzlei für das Beratungshonorar.

Die Klärung der Frage, ob und welche Versicherung die Beratungskosten übernimmt, obliegt dem Ratsuchenden selbst. Die Anwaltskanzlei führt insoweit keine Korrespondenz mit den Versicherungen des Ratsuchenden.

Soweit die Rechtsschutzversicherung eine Deckungszusage und eine von dem zuständigen Versicherungssachbearbeiter vergebene Rechtsschutznummer (nicht Versicherungsnummer!) für diese Beratung erteilt hat, rechnet Rechtsanwälte und Fachanwälte Felser direkt mit der Versicherung des Ratsuchenden ab. Voraussetzung hierfür ist die Benennung der Versicherungsgesellschaft, Versicherungsnummer und Rechtsschutznummer (Schadennummer) mit der Anfrage, in Sonderfällen spätestens mit der Bestätigung des Kostenvoranschlags.

## **(6) Haftung, Verjährung**

Für anwaltliche Pflichtverletzungen begrenzen wir die Haftung bei einer Beratung gemäß § 51 a BRAO pro Anfrage auf 1.000.000,- EUR.

Mögliche Ansprüche verjähren gemäß § 51b BRAO in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Anspruch entstanden ist, spätestens jedoch in drei Jahren nach der Beendigung des Auftrags.

Die Anfrage kann nur auf Grundlage der bereitgestellten Informationen bearbeitet werden. Beratungsfehler, die auf unvollständiger oder lückenhafter Mitteilung des Sachverhalts beruhen, lösen keine Haftung des Anwalts aus. Dies gilt selbstverständlich nicht bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz.

Eine Haftung für die angekündigte Bearbeitungszeit wird nicht übernommen, es sei denn, es handelt sich um Fristen, die ausdrücklich vereinbart und von uns schriftlich bestätigt wurden.

Für etwaige technische Probleme wie Netzausfälle, Netzstörungen oder ähnliches, die von unserem Provider oder einem Dritten verursacht werden, wird keine Haftung übernommen, es sei denn, diese sind durch grob fahrlässiges oder vorsätzliches Verhalten des Anbieters verursacht worden. Beide Vertragsparteien verpflichten sich, technische Übertragungsstörungen, die ihnen zur Kenntnis gelangen, der jeweils anderen Partei mitzuteilen.

## (7) Datenschutz/Schweigepflicht/Weitergabe

Die Anwältinnen und die Mitarbeiter der Kanzlei unterliegen einer umfassenden Schweigepflicht über die Informationen, die ihnen im Rahmen der Beratung übermittelt werden. Mit Absenden der Anfrage stimmt der Auftraggeber der Speicherung seiner personenbezogenen Daten in der EDV-Anlage der Kanzlei ausdrücklich zu. Die Daten werden nur zur Bearbeitung dieses Auftrages in unserer EDV-Anlage gespeichert, eine Weitergabe an Dritte findet nicht statt. Kommt ein Beratungsvertrag nicht zustande, werden die Daten umgehend gelöscht. Es ist für uns selbstverständlich, dass wir Ihre Daten vertraulich behandeln und sie nicht an Dritte weitergeben.

Beachten Sie, dass die Übertragung der Anfrage per e-mail ohne Verschlüsselungstechnik keine hundertprozentige Sicherheit bietet. Sollten Sie einer Versendung ihrer Daten per e-mail daher skeptisch gegenüberstehen, bieten wir Ihnen an, ihre Anfrage schriftlich oder per Fax zu empfangen. Wir werden dann auf dem gleichen Weg mit Ihnen kommunizieren. Die Geschwindigkeit der Bearbeitung verzögert sich entsprechend dem gewählten Weg, insbesondere bei postalischer Beauftragung.

Der Auftragnehmer verpflichtet sich, das Ergebnis des „ArbeitszeugnisCheck“ nicht weiterzugeben sondern nur für eigene Zwecke zu nutzen.

## (8) Gerichtsstand

Gerichtsstand für Streitigkeiten aus der Beauftragung ist Brühl (Rhld.).

## (9) Einverständnis

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir aus Vereinfachungsgründen auf die Akzeptierung der Auftragsbedingungen angewiesen sind. Nur durch die Vereinfachung der Formalitäten kann der vorteilhafte Preis für den Auftrag entstehen. Ohne unterschriebene Akzeptierung der Auftragsbedingungen kann Ihr Auftrag nicht angenommen und bearbeitet werden.

**Ich habe die Allgemeinen Auftragsbedingungen gelesen und akzeptiere sie.**

Datum/Ort	Unterschrift
-----------	--------------

**Ich wünsche die sofortige Bearbeitung. Mir ist bewusst, dass ich den Auftrag nicht widerrufen kann.**

Datum/Ort	Unterschrift
-----------	--------------

<b>Ermächtigung zum Einzug von Forderungen durch Lastschriften</b>	
<b>Name und Anschrift des Zahlungsempfängers</b>	<b>Name und Anschrift des Kontoinhabers</b>
Rechtsanwälte Felser Kurfürstenstraße 14 50321 Brühl Tel.: 02232/9450400 Fax: 02232/94504050	
<b>Hiermit ermächtige(n) ich/wir Sie widerruflich, die von mir/uns zu entrichtenden Zahlungen wegen:</b>	
<b>ArbeitszeugnisCheck EUR 145,- (Einhundertfünfundvierzig Euro)</b>	
bei Fälligkeit zu Lasten meines/unseres Kontos mit der	
<b>Kontonummer:</b>	<b>Bankleitzahl:</b>
<b>meiner Bank:</b>	
<b>durch Lastschrift einzuziehen.</b>	
Wenn mein/unser Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung. Teileinlösungen werden im Lastschriftverfahren nicht vorgenommen.	
<b>Ort, Datum</b>	<b>Unterschrift</b>

## Auftragsformular

Bitte Formular und Arbeitszeugnis und Checkliste per Fax an **(02232) 9 450 40 50** oder per Mail (nur \*.doc und \*.pdf) an **kanzlei@felser.de**

Rechtsanwälte und Fachanwälte Felser  
**ArbeitszeugnisCheck**  
Kurfürstenstraße 14  
50321 Brühl

### Verbindlicher Auftrag zum Check des beiliegenden Arbeitsvertrages

Name	Vorname
Straße	PLZ, Wohnort
Firma	Adresse Arbeitsstelle
Telefon	Telefax
E-Mail-Adresse	Geburtsdatum
Rechtsschutzversicherung (ggf.)	Versicherungsscheinnummer
Schadenummer	Ansprechpartner (Name/Telefon)

Bitte faxen bzw. senden Sie Ihre schriftliche Beauftragung nebst den oben angegebenen Unterlagen an Rechtsanwälte und Fachanwälte Felser. Bitte beachten Sie, dass wir Ihren Auftrag nur sachgerecht bearbeiten können, wenn Sie die Formulare vollständig ausfüllen.

Ich möchte Rechtsanwälte und Fachanwälte Felser gegen das Pauschalhonorar beauftragen, das Arbeitszeugnis zu prüfen.

Datum/Ort	Unterschrift
-----------	--------------

#### Das Honorar (bitte gewählte Zahlungsart ankreuzen)

<input type="radio"/> Habe ich soeben auf Ihr Konto überwiesen	<input type="radio"/> Zahlt mein Rechtsschutz	<input type="radio"/> Möchte ich durch Lastschrift einziehen lassen
--	---	---

#### Ich habe die Auftragsbedingungen gelesen und akzeptiere sie.

Datum/Ort	Unterschrift
-----------	--------------

## Checkliste

Bitte faxen (mailen von Scans nur als \*.pdf) Sie uns unbedingt Ihren [Arbeitsvertrag](#) und Arbeitszeugnis, füllen Sie die Checkliste und das Auftragsformular bitte vollständig aus: Sie erleichtern uns damit die Arbeit und ermöglichen uns, dieses Angebote dauerhaft aufrechtzuerhalten. Vielen Dank!

Bitte faxen Sie uns unbedingt Ihr [Arbeitszeugnis und den Arbeitsvertrag](#); füllen Sie die Checkliste und das Auftragsformular bitte vollständig aus: Sie erleichtern uns damit die Arbeit und ermöglichen uns, dieses Angebote dauerhaft aufrechtzuerhalten. Vielen Dank!

### Wünschen Sie Übermittlung der Expertise per Mail, Telefax oder per Post?

Telefax     Mail\*     Post

\* Bei Wahl der Übermittlung per Mail tragen wir nur die Risiken der ordnungsgemäßen Versendung der Expertise (s. Näheres unter Auftragsbedingungen)

### Geben Sie hier bitte noch einmal Ihre genauen persönlichen Daten an:

(Anrede, Nachname, Vorname[n]; Titel; Geburtsdatum und –ort, Wohnsitz)

### Handelte es sich bei dem Arbeitsverhältnis um ein „Normal-Arbeitsverhältnis“ oder ein Ausbildungsverhältnis, Praktikum o.ä. ?

### Wenn es sich um ein Abschlusszeugnis handelt – aus welchem Grund wird das Arbeitsverhältnis beendet?

vom Arbeitgeber     vom Arbeitnehmer

Die Gründe sind:

### Handelt es sich um ein Zwischenzeugnis – aus welchem Grund verlangen Sie dieses zum jetzigen Zeitpunkt?

(zB. bevorstehende arbeitgeberseitige Kündigung, eigene Fort-Bewerbung, persönliche Veränderung wie Mutterschutz, ...)

**Nennen Sie datumsmäßig Beginn und Ende Ihres Arbeitsverhältnisses, bzw. nur dessen Beginn, wenn es sich um ein Zwischenzeugnis handelt!**

Beginn:

Ende:

**Gab es Unterbrechungen oder Ruhezeiten des Arbeitsverhältnisses? Wenn ja, aus welchen Gründen?**

**Welches war Ihr Aufgabenbereich und welche Tätigkeiten / Funktionen haben Sie während des gesamten Anstellungsverhältnisses ausgeführt?**

Beschreiben Sie hier so genau wie möglich und in zeitlicher Reihenföolge (von ... bis) die von Ihnen während der verschiedenen Stationen Ihres Arbeitsverhältnisses ausgeführten Tätigkeiten (auch in der Ausbildung), Ihre Funktionen, Kompetenzen und Verantwortungsbereiche, Aufgabenschwerpunkte, ggf erfolgte Wechsel des Aufgabenbereichs und Ihre berufliche Entwicklung innerhalb des Unternehmens. Nehmen Sie bei Platzmangel ein Extrablatt.

**Sind Sie mit der Beurteilung Ihrer Leistung zufrieden und wenn nicht – warum nicht?**

Beschreiben Sie, mit welcher Bewertung Ihrer Arbeitsleistung oder deren Ergebnisse Sie nicht einverstanden sind und wie diese aus Ihrer Sicht zu bewerten sind.

### **Sind Sie mit der Beurteilung Ihres Sozialverhaltens (Verhältnis zu Vorgesetzten, Kollegen und Kunden) zufrieden und wenn nicht – warum nicht?**

Beschreiben Sie, mit welcher Bewertung Ihres Sozialverhaltens Sie nicht einverstanden sind und wie dieses (a) im Verhältnis zu Ihren Vorgesetzten und (b) im Verhältnis zu Ihren Kollegen und c) Kunden/Externen aus Ihrer Sicht zu bewerten ist.

### **Ist die äußere Form des Zeugnisses in Ordnung?**

(Briefpapier mit normalem Briefkopf, keine Verknickung, Verunreinigungen, ...)

### **Welche Position hat der Unterzeichner des Zeugnisses im Verhältnis zu Ihnen inne und welche weiteren Vorgesetzten kämen für die Zeugniserteilung in Betracht?**



## Erinnerung

### „ArbeitszeugnisCheck“ Rechtsanwälte Felser

<http://www.felser.de>

**Bitte checken Sie noch einmal, ob Sie uns alles gefaxt bzw. gemailt haben:**

- Arbeitszeugnis
- Arbeitsvertrag
- Auftragsformular
- Unterzeichnete Allgemeine Auftragsbedingungen
- ggf. Ermächtigung zum Einzug per Lastschrift
- Checkliste

Bitte denken Sie auch daran, dass wir erst tätig werden können, wenn unser Honorar durch Gutschrift oder Deckungszusage Ihrer Rechtsschutzversicherung gesichert ist.

Wir bitten auch um Verständnis, dass wir telefonische Nachfragen nicht beantworten können. Sollten Unklarheiten bestehen, wenden Sie sich bitte ausschließlich per Mail über [kanzlei@felser.de](mailto:kanzlei@felser.de) an uns.

## Interviews unserer Anwältinnen in den Medien 2004 und 2005

- Juli 2005: *Karriere/T-Online* mit Interview **Rechtsanwalt Felser** zum Thema: „Durchstarten statt durchhalten“  
Tipps für Arbeitnehmer während der Sommerferien.
- Juni 2005: *WDR 5 Funkhaus Europa* mit Interview **Rechtsanwalt Felser** zum Thema: „Urlaubsantrag“
31. Mai 2005: *Deutschlandradio* mit Interview **Rechtsanwalt Felser** zum Thema: „Das Arbeitszeugnis“ (Sounddatei unter [www.felser.de](http://www.felser.de))
23. Mai 2005: *Karrierereport HOBSONS.DE* mit Interviewzitate von **Rechtsanwalt Felser** zum Thema "Arbeitsvertrag – Das sollten Sie beachten"
20. Mai 2005: *Süddeutsche Zeitung* mit Zitaten von **Rechtsanwalt Felser** zum Thema Weiterbeschäftigung statt Abfindung mit der Headline: "Lieber arbeiten als kassieren"
20. Mai 2005: *Passauer Neue Presse* mit Zitaten von **Rechtsanwalt Felser** zum Thema: "Online im Job: Unsicherheit und oft Anlaß für Ärger"
20. Mai 2005: *Wormser Zeitung* mit Zitaten von **Rechtsanwalt Felser** zum Thema private Internetnutzung am Arbeitsplatz: "Das Bundesarbeitsgericht muss entscheiden"
9. Mai 2005: *Wiesbadener Kurier*: mit Zitaten **Rechtsanwalt Felser** zur Rechtslage bei privater Internetnutzung am Arbeitsplatz: „Das Bundesarbeitsgericht muß entscheiden“
- Mai 2005: *IGBCE KOMPAKT* mit Interviewzitate von **Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht Eva Gerz** zum Thema „Wenn Eltern im Heim leben – Kinder müssen manchmal zahlen“
26. April 2005: *WDR 5 Neugier genügt – Service Soziales* mit Interview **Rechtsanwalt Felser** zum Thema: „Erfolgreicher Kampf um den Arbeitsplatz – rund um den Kündigungsschutz“
26. April 2005: *Schweriner Volkszeitung* mit Interviewzitate von **Rechtsanwalt Felser** zum Thema Internet-Nutzung: „ebay-Beobachtung am Arbeitsplatz?“
26. April 2005: *Thüringer Allgemeine* mit Interviewzitate von **Rechtsanwalt Felser** zum Thema: „Mit Urlaubsantrag auf der Lauer“
23. April 2005: *Rheinische Post – Beruf & Karriere* mit Interviewzitate von **Rechtsanwalt Felser** zum Thema: „Streitthema Urlaub“
- April 2005: *Rheinische Post* mit Interviewzitate von **Rechtsanwalt Felser** zum Thema: „Regeln für Internet am Arbeitsplatz fehlen oft“
30. März 2005: *PC-Welt*: Artikel mit Zitaten von **Rechtsanwalt Felser** zur Rechtslage bei Internet im Büro: „Klare Regeln fehlen oft“
29. März 2005: *Bild* und *Bild/T-Online* mit Interview **Rechtsanwalt Felser** zum Thema "Kündigung: "Entlassen – und wie geht's jetzt weiter? Ihr SOS-Plan bei Kündigung"
22. März 2005: Frauenzeitschrift *WOMAN*: **Rechtsanwalt Felser** beantwortet eine Leseranfrage in der Berufskolumne zum Thema „Erreichbarkeit im Urlaub“
18. März 2005: *Süddeutsche Zeitung*: Artikel mit Zitaten von **Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht von Hopffgarten** zum Thema "Arbeitsplatz - Erlaubnis auf Abruf: Privat surfen, kopieren, telefonieren: Der Chef darf ungeschriebene Gesetze im Betrieb verändern.“
6. März 2005: *Men's Health*: **Rechtsanwalt Felser** ist im Märzheft der Zeitschrift Experte des Monats und beantwortet Leseranfrage zum Thema "Überstunden im öffentlichen Dienst"
16. Februar 2005: *Bild* und *Bild/T-Online* mit Interview **Rechtsanwalt Felser** zum Thema "Überstunden, Urlaub, Krankmeldung - Die fieseren Fallen im Arbeitsvertrag"
12. Februar 2005: *Hörfunkinterview in SWR 1* mit **Rechtsanwalt Felser** zum Thema: "Am Aschermittwoch ist nicht alles vorbei - für die Juristen geht es erst los" zwischen 14 und 15 Uhr.
9. Februar 2005: *Handelsblatt* mit Zitaten **Rechtsanwalt Felser** zum Thema Karneval und Arbeitsrecht unter dem Titel „Aschermittwoch geht s bei den Juristen los“.
15. September 2004: *Süddeutsche Zeitung* mit Zitaten von **Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht Eva Gerz** zum Thema: "Anspruch nur bis zum Ende der Ausbildung" - Unterhalt für arbeitslose Kinder
1. September 2004: *Süddeutsche Zeitung* Artikel mit Zitaten von **Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht Eva Gerz** zum Thema: "Unterhalt für die Eltern - Kinder zur Kasse"
7. August 2004: *Süddeutsche Zeitung* mit Zitaten von **Rechtsanwalt Felser** zum Thema: "Urlaub - Abschalten ist erlaubt. Arbeitnehmer müssen im Urlaub nicht jederzeit erreichbar sein."
22. Juli 2004: Rechtsanwältin Petra Burchartz bespricht für *Lexis Nexis* den Artikel von **Rechtsanwalt Felser** zum Thema "Arbeitsentgelt in der Insolvenz", erschienen in: *AiB* 2004, 427 – 431.
13. Juli 2004: *Rheinische Post* mit Zitaten von **Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht Eva Gerz** zum Thema "Wenn der Nachwuchs arbeitslos ist" zum Thema Unterhalt für die Kids

9. Juli 2004: *Frankfurter Rundschau* Artikel mit Interviewzitate von **Rechtsanwalt Felser** zum Thema "Urlaub ist verbindlich"
6. Juli 2004: *Rheinische Post*: Artikel mit Zitaten von **Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht Eva Gerz** zum Thema "Wer zahlt für die Pflege" zum Thema Unterhalt für die Eltern
- Juli 2004: *Ihre-Vorsorge.de* - ein Service der Landesversicherungsanstalten, Beitrag mit Zitaten von **Rechtsanwalt Felser** zum Thema: "Minijobs"
16. Juni 2004: *Men's Health*: **Anwalt Felser** beantwortet im Juniheft der Zeitschrift eine Leseranfrage zu Klauseln im Fitnessstudiovertrag: "Muskel-Shirts tabu? Nö!"
11. Juni 2004: *Frankfurter Rundschau*: Artikel mit Interview von **Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht Eva Gerz** zum Thema Unterhalt
8. Juni 2004: *WDR5-Rundfunksendung Funkhaus Europa*: Interview mit **Rechtsanwalt Felser** zum Thema "Erste Hilfe für Branchenbuch-Opfer"
1. Juni 2004: *Thüringer Allgemeine*: Artikel mit Interview von **Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht Eva Gerz** zum Thema "Eltern- unterhalt prüfen - wer übernimmt die Kosten wenn Eltern im Pflegeheim leben müssen?"
6. Mai 2004: *Men's Health*: **Rechtsanwalt Felser** beantwortet im Maiheft eine Leseranfrage zum Thema "Kündigung des Vertrages mit dem Fitness-Studio" wegen falscher Trainingstipps
28. April 2004: *Bild/T-Online* mit Interview **Rechtsanwalt Felser** zum Thema "Nebenjobs: Alles was Sie wissen müssen - 400 Euro nach dem Feierabend"
4. April 2004: *Süddeutsche Zeitung*: Artikel mit Zitaten **Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht von Hopffgarten** zum Thema "Jobsuche - Zweite Wahl - Was tun, wenn nach Vertragsabschluss ein besserer Job lockt?"
- April 2004: *Rheinische Post*: Artikel mit Zitaten **Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht von Hopffgarten** zum Thema "Neuer Job - absagen, dann kündigen - Arbeitsvertrag unterschrieben, dann kommt ein besseres Angebot, was tun?"
6. April 2004 *Deutschlandradio*: Interview mit **Rechtsanwalt Felser** zum Thema "Der doppelt freiwillige Abfindungsanspruch"
3. April 2004 *Hannoverschen Allgemeinen Zeitung*: Zitate von **Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht von Hopffgarten** zum Thema Kündigung vor Dienstantritt mit dem Titel: "Was tun wenn ein besseres Angebot kommt"
25. März 2004 *Deutschlandradio*: Interview mit **Rechtsanwalt Felser** o zum Thema "Neue Regelungen beim Kündigungsschutz"
20. März 2004 *Süddeutsche Zeitung*: Artikel mit Zitaten von **Rechtsanwalt Felser** im Wirtschaftsteil zum Thema: "Nicht willkürlich feuern"
24. Februar 2004 *Deutschlandradio*: Interview mit **Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Angela Schüthuth** zum Thema Insolvenzgeld - Der Arbeitgeber ist im Zahlungsverzug – was tun?
24. Januar 2004 *Hannoversche Allgemeinen Zeitung (HAZ)*: Artikel mit Zitaten von **Rechtsanwalt Felser** im Wirtschaftsteil der Zeitung zum Thema: "Kein Kündigungsschutz in Kleinbetrieben."
20. Januar 2004: Rechtsanwalt Dr. Martin Fuhrmann bespricht für *Lexis Nexis* den Artikel von **Rechtsanwalt Felser** zum Thema "Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Kündigung" erschienen in: AiB 2004, 30 - 39.
17. Januar 2004: *Süddeutsche Zeitung*: Artikel mit Zitaten von **Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Angela Schüthuth** im Wirtschaftsteil der Zeitung zum Thema: "Pleite, Pech und Pfändung - Kündigung vor dem Konkurs: Die Insolvenzordnung kann Arbeitnehmer um die letzten Monatsgehälter bringen"
14. Januar 2004: *Süddeutsche Zeitung*: Artikel mit Zitaten von **Rechtsanwalt Felser** im Wirtschaftsteil zum Thema: "Find mich ab! Von Kündigungen und Abfindungen: Welche Summe Geschasste erwarten können und wann sich eine Klage lohnt."
7. Januar 2004: *Süddeutsche Zeitung*: Artikel mit Zitaten von **Rechtsanwalt Felser** zum Thema: "Der Schutz vor willkürlichen Entlassungen bleibt - Für Betriebe mit weniger als 10,5 Beschäftigten gilt das Kündigungsschutzgesetz nicht mehr"