

LERNEN EINFACH GEMACHT



Arbeitszeugnisse

für **dummies**®

Arbeitszeugnis

geboren am 01.01.1980 in Berlin
Mitarbeiter im Bereich Vertrieb in u

seit 2007, spezialisiert sich
sich innerhalb kürzester Zeit
als selbstständig etabliert
Kundenbetreuung in der
Kundenbetreuung in der

umfassendes und hervorragendes
Aufgaben stets sehr sicher und
den ihm gestellten Aufgaben
inhaltlich

Arbeitszeugnisse
verfassen, verstehen und
entschlüsseln

Hilfreiche Tipps für Arbeitgeber
und Arbeitnehmer

Rechtliche Grundlagen,
Musterzeugnisse und
Beispielanalysen

Jennifer Herbert

immer mit einem Haken nach oben, also einem fröhlichen Smiley. Der ehemalige Arbeitgeber meinte allerdings, dass das an den Haaren herbeigezogen wäre, da seine Unterschrift in Nuancen eben auch mal anders aussehen würde. Die Richter des Arbeitsgerichts prüften nun den Personalausweis des Vorgesetzten und darin fanden sie die Unterschrift mit dem Haken nach oben. Das führte dazu, dass die Unterschrift im Zeugnis per Gerichtsurteil mit dem fröhlichen Smiley versehen werden musste (ArbG Kiel, Urteil vom 18.04.2013, Az.: 5 Ca 80b/13).

Die Wahrheits- und Wohlwollenspflicht

Der oberste Grundsatz in Sachen Zeugniserstellung ist die Wahrheitspflicht. Dieser Grundsatz garantiert die Informationsfunktion von Arbeitszeugnissen. Zukünftige Arbeitgeber sollen einen korrekten Eindruck von den Aufgaben des Arbeitnehmers, seiner Beurteilung sowie sonstigen wichtigen Umständen des Arbeitsverhältnisses erhalten. Der Zeugnisaussteller muss daher mit größtmöglicher Objektivität formulieren. Auch darf ein Arbeitszeugnis nur Tatsachen, aber keine Behauptungen oder Verdächtigungen beinhalten.

Allerdings bedeutet die Wahrheitspflicht nicht die Pflicht zur schonungslosen Offenheit. Denn ein Arbeitszeugnis hat nicht nur eine Informationsfunktion, sondern auch eine Werbefunktion. Daher sollen Arbeitgeber Arbeitszeugnisse mit »verständigem Wohlwollen« ausstellen. Das fällt ebenfalls in die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Dazu gehört auch, dass man sich bei der Erstellung des Zeugnistextes auf den Gesamteindruck des Arbeitnehmers konzentriert und nicht kleinere Schwächen oder einmalige Fehlleistungen in den Vordergrund stellt.

Den richtigen Mix aus Wahrheit und Wohlwollen zu finden, ist wohl die größte Herausforderung in der Zeugniserstellung. Grundsätzlich hat aber die Wahrheitspflicht Priorität vor der Wohlwollenspflicht. Das heißt, man darf bedeutendes Fehlverhalten, wie etwa Diebstahl oder sexuelle Belästigung, nicht einfach unerwähnt lassen.

Schadenersatzpflicht – Das kann teuer werden

Bei Verstoß gegen die Wahrheitspflicht im Arbeitszeugnis kann man gegenüber einem anderen Arbeitgeber schadenersatzpflichtig werden. Voraussetzungen für einen Schadenersatzanspruch sind folgende:

- ✓ Das Arbeitszeugnis enthält falsche Angaben oder lässt wichtige unerwähnt.
- ✓ Der Aussteller war sich darüber bewusst, dass das Zeugnis falsche oder unvollständige Angaben enthält.

- ✓ Der neue Arbeitgeber hat die Angaben im Arbeitszeugnis geglaubt und daraufhin den Mitarbeiter eingestellt.
- ✓ Der neue Arbeitgeber wurde durch diesen Mitarbeiter geschädigt.



Ein Arbeitgeber hat folgende Sätze in das Austrittszeugnis eines Finanzbuchhalters geschrieben: »Wir schätzten Herrn Müller als immer verantwortungsbewussten und zuverlässigen Mitarbeiter. Alle ihm übertragenen Aufgaben hat er stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt. Sein persönliches Verhalten war immer einwandfrei«. Später wurde entdeckt, dass Herr Müller zahlreiche Unterschlagungen getätigt hatte. Der Arbeitgeber hätte das ausgestellte Zeugnis widerrufen müssen, was er aber nicht tat. Aufgrund des guten Arbeitszeugnisses wurde Herr Müller als Finanzbuchhalter bei einem neuen Arbeitgeber eingestellt. Hier kam es wieder zu Unterschlagungen durch Herrn Müller. Der Bundesgerichtshof hat in einem ähnlichen Fall entschieden, dass der frühere Arbeitgeber aufgrund des falschen Zeugnisses gegenüber dem neuen Arbeitgeber haftet. Bei einem Finanzbuchhalter darf eine Unterschlagung nicht verschwiegen werden. Der alte Arbeitgeber wurde zu einer Schadenersatzzahlung in Höhe von damals 100.000 DM verurteilt (BGH, Grundsatzurteil vom 15.05.1979, Az.: VI ZR 230/76).

Sie sollten sich einen Gefallen tun und sich einen Rechtsstreit um ein Arbeitszeugnis ersparen und sich möglichst außergerichtlich einigen. Sind die Fronten jedoch sehr verhärtet, bleibt eben nur der Gang zum Arbeitsgericht.



Wenn der Arbeitgeber im Zuge eines Rechtsstreits zur Ausfertigung eines bestimmten Zeugnisses verpflichtet wird, haftet er selbst bei starker Unwahrheit nicht.

Oftmals werden in Aufhebungsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Vereinbarungen zum Arbeitszeugnis getroffen. Meistens einigt man sich auf die Ausstellung eines »wohlwollenden Zeugnisses«, das »der beruflichen Weiterentwicklung dient.« Das ist allerdings eine recht unkonkrete Formulierung und lässt dem Arbeitgeber großen Freiraum für Formulierungen. Das Sächsische Landesarbeitsgericht hat entschieden, dass konkrete inhaltliche Formulierungen und Wünsche im Anschluss an einen Vergleich im gerichtlichen Zwangsvollstreckungsverfahren nicht (mehr) durchsetzbar sind (Sächsisches Landesarbeitsgericht (LAG), vom 06.08.2012 - 4 Ta 170/12).



Aus diesem Grund empfehle ich im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung oder im Zuge eines gerichtlichen Vergleichs gleich zu formulieren, dass der Arbeitnehmer einen eigenen Entwurf einreichen darf, von dem nur aus

dringenden Gründen abgewichen werden darf. So kann man sicherstellen, dass der Entwurf auch genauso übernommen wird.

Das Zeugnis ist eine Katastrophe – was zu tun ist

Wenn weder ein klärendes Gespräch mit dem Arbeitgeber noch das Einschalten des Betriebsrats etwas gebracht haben, bleiben nur noch der Gang zum Anwalt für Arbeitsrecht und die Einreichung einer Klage beim Arbeitsgericht. Gut zu wissen: Etwa 50 Prozent der befragten Arbeitgeber haben im Zuge einer Umfrage geantwortet, dass sie bereit wären, ein befriedigendes Zeugnis in ein gutes umzuformulieren, falls der Arbeitnehmer ernsthaft mit einer Klage droht.

Wenn es dann zur Klage kommt, muss der Arbeitgeber zunächst beweisen, dass er den Arbeitnehmer richtig beurteilt hat und das Arbeitszeugnis inhaltlich korrekt ist. Wie kann man dieser Beweispflicht nachkommen?

- ✓ Befragung von Vorgesetzten und Kollegen
- ✓ Einsicht in die Personalakte
- ✓ Prüfung dokumentierter Mitarbeitergespräche, Beurteilungen und bereits erstellter Zwischenzeugnisse
- ✓ Prüfung vorhandener Dankeschreiben, Gehaltserhöhungen, Beförderungen und Bonuszahlungen

Kann der Arbeitgeber seiner Beweispflicht nicht nachkommen, muss er ein neues und ausgehandeltes Arbeitszeugnis ausstellen. Falls er dies nicht tut, kann dies mit einer gerichtlichen Zwangsgeldauflage geahndet werden. In den meisten Fällen wird sich jedoch geeinigt und eine Neuausstellung erwirkt.

Die Unterschrift des Geschäftsführers ist kein gutes Recht

Ein Zeugnis ohne Unterschrift geht gar nicht. Eine Norm hierfür gibt es jedoch nicht. Der Aussteller eines Arbeitszeugnisses und somit auch der Unterzeichner sollte immer ein in der Hierarchie höherstehender Angestellter sein. In der Regel wird es der direkte Vorgesetzte sein. Möglich sind auch der Abteilungsleiter, der Bereichsleiter und in Handwerksbetrieben der Betriebsleiter oder Meister. Auch den Prokuristen oder Geschäftsführer kann man als Unterzeichner in Zeugnissen finden. Einen rechtlichen Anspruch auf die Unterschrift des Geschäftsführers gibt es jedoch nicht, nur wenn es

sich um die direkte Führungskraft handelt, wie beispielsweise bei Stabstellen oder bei kleineren Firmen. In vielen Unternehmen unterzeichnen zwei Personen das Arbeitszeugnis, was die Glaubwürdigkeit des Dokumentes erhöht.



Das Arbeitszeugnis muss auf jeden Fall handschriftlich unterschrieben sein, da es sonst den Eindruck erweckt, dass sich der Unterzeichner vom Inhalt distanziert. Mit welcher Farbe unterschrieben wird, ist hingegen irrelevant. Es soll schon darum gestritten worden sein, dass mit einem grünen anstelle mit einem erwartungsgemäß blauen Stift unterschrieben wurde. Wenn der Unterzeichner alle Schriftstücke nun aber mit grün unterschreibt, ist dagegen auch nichts einzuwenden.

Was im Zeugnis stehen darf und was nicht

Es gibt immer wieder Unsicherheiten, ob bestimmte Themen im Arbeitszeugnis erwähnt werden dürfen oder nicht. Hier bekommen Sie die Antworten dazu:

- ✓ Krankheitszeiten: Nur in ganz seltenen Fällen dürfen sie im Zeugnis aufgeführt werden, und zwar wenn sie in etwa die Hälfte der gesamten Beschäftigungszeit ausmachen.
- ✓ Teilzeit: Wenn die Tätigkeit vollumfänglich in Teilzeit ausgeübt wurde, muss das grundsätzlich im Zeugnis aufgeführt werden, um der Wahrheitspflicht zu entsprechen. Wenn der Umfang der Teilzeittätigkeit allerdings fast einer Vollzeittätigkeit, wie etwa 35 Stunden in der Woche, entspricht, kann man es auch unerwähnt lassen.
- ✓ Elternzeit: Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass eine Elternzeit nur erwähnt werden darf, wenn die Ausfallzeit eine wesentliche tatsächliche Unterbrechung der Beschäftigung war. Konkret bedeutet das wie auch bei Fehlzeiten durch Krankheit, dass man die Fehlzeit in der Regel erst dann erwähnen darf, wenn sie etwa die Hälfte der gesamten Beschäftigungszeit ausmacht.
- ✓ Heimarbeit: Da es in der Regel nicht entscheidend ist, wo die Tätigkeit ausgeübt wird, ist eine Erwähnung nicht nötig, es sei denn, es wird aus der Beschreibung der Tätigkeit ersichtlich und ist somit der klärenden Darstellung dienlich.
- ✓ Schwerbehinderung: Sie darf nur auf Wunsch des Arbeitnehmers im Zeugnis erwähnt werden.
- ✓ Ehrenamtliche Tätigkeiten: Wenn sie innerhalb des Unternehmens ausgeübt werden, wie zum Beispiel als Sanitäter oder Feuerwehrmann, können sie auf

Wunsch des Arbeitnehmers aufgenommen werden.



Wenn Sie sich über aktuelle Urteile aus der Welt der Arbeitszeugnisse informieren möchten, können Sie den folgenden Link nutzen. Hier werden die zehn aktuellen Urteile bereitgestellt, die zum Schlagwort »Zeugnis (Arbeitszeugnis)« veröffentlicht wurden https://www.kostenlose-urteile.de/topten.zeugnis_arbeitszeugnis.htm.