

Arbeitszeugnis (Teil 3)

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein wohlwollendes Zeugnis

Der Anspruch ist groß: Nur ein gutes Zeugnis fördert das berufliche Fortkommen. Nicht immer sind sich Arbeitgeber und Mitarbeiter jedoch über die Bewertung der Arbeitsleistung einig. Bei einem Streit um die „richtigen“ Formulierungen hilft manchmal nur der Gang zum Gericht.

Zeugnisse sind stets sehr sorgfältig zu analysieren, denn die Tücken erschließen sich oft erst auf den zweiten Blick. Scheinbar positive Formulierungen stellen sich bei näherer Betrachtung als geheime Warnungen heraus. Solche negativen Beurteilungen muss man sich nicht gefallen lassen – wenn man nachweisen kann, dass sie unrichtig sind. Noch klarer ist die Regelung, wenn der Arbeitgeber in seinem Zeugnis Tabus verletzt (siehe Kasten). Denn Aussagen zur politischen Gesinnung, zu Krankheiten aber auch zu Vorstrafen haben im Zeugnis nichts zu suchen.

Wenn der Vorgesetzte sich jedoch weigert, ein Zeugnis auszustellen, zu ändern oder zu ergänzen, bleibt manchmal nur der Weg zum Gericht. Über den Inhalt des Zeugnisses können die Richter jedoch nur urteilen, soweit es die objektiv überprüfbareren Teile betrifft. In der subjektiven Beurteilung der Leistung und Führung des Mitarbeiters ist der Chef frei.

Weigert sich der Arbeitgeber auch nach einem Urteil noch, ein Zeugnis zu schreiben oder zu ändern, dann kann der Arbeitnehmer sofort die Zwangsvollstreckung betreiben. Zwar kann der Gerichtsvollzieher den Chef nicht zwingen, ein Zeugnis zu schreiben, der Arbeitnehmer hat aber die Möglichkeit, ein so genanntes Zwangsgeld von bis zu 25.000 Euro zu beantragen. Das Geld wird vom Gerichtsvollzieher eingetrieben und geht an die Staatskasse.

Schadenersatzansprüche sind möglich

In manchen Fällen kann der Mitarbeiter vom Arbeitgeber sogar Schadenersatz beanspruchen. Voraussetzung dafür ist, dass ein Verschulden vorliegt, also Vorsatz oder Fahrlässigkeit. Als Schaden kann der frühere Beschäftigte geltend machen, dass er eine neue Stelle nicht bekommen hat, verspätet eingestellt wurde oder auf Verdienst verzichten musste. Einen solchen Fall nachzuweisen, ist jedoch nicht einfach. Denn nur wenige potenzielle Arbeitgeber werden bereit sein, zu bezeugen, dass alleine das fehlende Zeugnis der Grund für eine Ablehnung war.

Was nicht im Zeugnis stehen darf

Weil Zeugnisse grundsätzlich wohlwollend sein müssen, dürfen sie in der Regel keine eindeutig negativen Aussagen enthalten. Aber auch einige Themen sind für das Arbeitszeugnis tabu. Dazu gehören:

- ▶ Gehalt
- ▶ Kündigungsgrund
- ▶ Abmahnungen
- ▶ Streik und Aussperrung
- ▶ Urlaubs- und Fortbildungszeiten
- ▶ Leistungsabfall
- ▶ Krankheiten
- ▶ Alkoholabhängigkeit
- ▶ Behinderung
- ▶ Schwangerschaft, Mutterschutz
- ▶ Betriebsratszugehörigkeit
- ▶ Gewerkschaftszugehörigkeit
- ▶ Parteizugehörigkeit
- ▶ Religiöses Engagement
- ▶ Nebentätigkeiten und Ehrenämter
- ▶ Straftaten, wenn sie nicht unmittelbar das Arbeitsverhältnis berühren
- ▶ Verdacht auf strafbare Handlungen
- ▶ Vorstrafen
- ▶ Wettbewerbsverbote
- ▶ Vorkommnisse aus dem Privatleben
- ▶ Außerdienstliches Verhalten

Doch nicht nur der Mitarbeiter kann von seinem früheren Chef Schadenersatz fordern. Auch der neue Arbeitgeber hat unter Umständen Forderungen an den Zeugnisaussteller. Dann nämlich, wenn das Zeugnis zu wohlwollend war. Werden dem Mitarbeiter beispielsweise Fähigkeiten bescheinigt, die er gar nicht hat, kann das zu Haftungsansprüchen führen. Noch gravierender: Der Ex-Chef verschweigt negative Erfahrungen. Attestiert er einem Bankangestellten zum Beispiel Ehrlichkeit, obwohl der Mitarbeiter Geld unterschlagen hatte, dann kann der neue Arbeitgeber von ihm Schadenersatz fordern, wenn es dort wieder zu einem Griff in die Kasse kommt. Doch auch hier gilt: Der neue Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Zeugnisformulierungen für die Einstellung des Mitarbeiters maßgeblich waren und es dadurch zu einem Schaden kam.

Der Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses kann nicht nur durch eine Klage, sondern auch durch eine einstweilige Verfügung durchgesetzt werden. Der Arbeitnehmer muss dafür glaubhaft machen, dass er sich um ein Zeugnis bemüht hat und es dringend braucht.

Dabei reicht es allerdings nicht aus, wenn er vor Gericht nur erklärt, dass er das Zeugnis für eine Bewerbung benöti-

ge. Ein glaubhafter Grund dürfte jedoch sein, dass sein künftiger Arbeitgeber die Einstellung von der Vorlage des letzten Zeugnisses abhängig macht. Dies muss der potenzielle neue Chef jedoch bestätigen.

Eigener Zeugnisevorschlag ist sinnvoll

Um einer Auseinandersetzung mit dem Vorgesetzten aus dem Weg zu gehen, ist es ratsam, selbst einen Zeugnisevorschlag vorzulegen. Dadurch weiß der Chef, wie der Mitarbeiter sich selbst einschätzt und kann schon im Vorfeld mögliche Unterschiede in der Beurteilung ansprechen. Für den Mitarbeiter gilt es da allerdings auch, sich und seine Leistung kritisch zu prüfen. Wer weiß, dass er in bestimmten Punkten Schwächen hatte, sollte dort auf eine zu positive Darstellung verzichten.

Wer seinen Entwurf unaufgefordert beim Arbeitgeber abgibt, muss diplomatisch sein. So sollte man den Vorschlag auch als solchen kennzeichnen. Das signalisiert dem Vorgesetzten Gesprächsbereitschaft. Wer so gerüstet in sein Zeugnisgespräch geht, braucht in der Regel nicht zu fürchten, dass der Streit um die Formulierungen eskaliert.

Margaretha Hamm

Hier können Sie sich informieren

Internetseiten:

www.arbeitszeugnis-info.de

Bietet die Möglichkeit, ein Musterzeugnis direkt zu erstellen. Eine Software zum kostenlosen Download wird ebenfalls angeboten.

www.azuro-muenchen.de/ausbildung/zeugnis/berater.html

Ausführlicher, speziell auf Auszubildende ausgerichteter Überblick zum Thema.

www.uni-tuebingen.de/uni/qqb/Arbeitszeugnis.html

Enthält eine Übersicht über die Geheimcodes der Zeugnissprache.

www.zeugnis-analyse.de

Ausführliche Datenbank mit Zeugnissfloskeln, Checklisten und der Möglichkeit, Zeugnisse selbst zu erstellen.

Bücher:

Anne Backer: Arbeitszeugnisse. Entschlüsseln und mitgestalten, 2000, 127 Seiten, Taschenbuch STS-Verlag, 6,60 Euro
Der Band bietet Hilfestellung bei der Analyse von Zeugnissen und beschäftigt sich intensiv mit dem Thema „Zeugnissprache“.

Jürgen Hesse, Hans Christian Schrader: Arbeitszeugnisse professionell erstellen, interpretieren, verhandeln, 2001, 161 Seiten, Taschenbuch Eichborn Verlag, ISBN: 3821838051, 12,90 Euro

Ein gut lesbarer Ratgeber aus der Praxis, der nicht nur hilft, Zeugnisse richtig zu formulieren und zu verstehen, sondern auch Rechtstipps gibt.

Dr. Günter Huber: Das Arbeitszeugnis in Recht und Praxis. Rechtsgrundlagen, Formatierungshilfen, Textbausteine und Zeugnisanalysen. Mit Urteilsdatenbank und Musterzeugnissen auf CD-Rom. 8. Auflage 2001, 233 Seiten, Haufe Verlag, ISBN: 3448045454, 24,95 Euro

Ein Standardwerk für die Analyse und das Verfassen von Zeugnissen.

Brigitte Scheer, Arnulf Weuster: Arbeitszeugnisse in Textbausteinen. Rationelle Erstellung, Analyse, Rechtsfragen, 8. überarbeitete Auflage, 2000, 400 Seiten, Boorberg Verlag, ISBN 3415027031, 19,50 Euro

Das Buch stellt etwa 2700 Textbausteine bereit, die es ermöglichen, schnell und unkompliziert ein Zeugnis zusammenzustellen.

CD-Rom:

Karl-Heinz List (prodomo Job-Beratung): Ich formuliere mein Arbeitszeugnis selbst, Oktober 2001, 15,29 Euro
Tipps und Tricks zum Thema, kombiniert mit der Möglichkeit, über eine Datenbank schnell und problemlos Zeugnisse zu formulieren.