

JURAcity - Recht für alle!



Interview zum Thema Arbeitszeugnis

Interview mit Rechtsanwalt Felser

Juracity: Ist bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht auch Streit um das Arbeitszeugnis programmiert?

Michael W. Felser: Das könnte man annehmen. Die weitaus meisten Arbeitgeber reagieren aber auch nach tatsächlich oder vermeintlich berechtigten verhaltenbedingten Kündigungen gelassen. Nur in Einzelfällen kommt es zum „Nachkarten“. Ein Viertel der Zeugnisklagen wird nicht um die Berichtigung, sondern darum geführt, daß überhaupt ein Zeugnis ausgestellt wird. Dies ist aber für Arbeitnehmer, Auszubildende und Handlungsgehilfen gesetzlich geregelt.

Juracity: Was ist der Unterschied zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Arbeitszeugnis?

Michael W. Felser: Das einfache Zeugnis, die sogenannte Arbeitsbescheinigung, enthält nur Angaben über Art und Dauer der Beschäftigung. Das qualifizierte Zeugnis dagegen enthält auch Aussagen über die Führung und Leistung des Arbeitnehmers. Das qualifizierte Zeugnis soll den Arbeitnehmer beurteilen und bewerten, und zwar nach den Kriterien Leistung, Qualität der Arbeit, Arbeitsbereitschaft, Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern und dem Führungsverhalten

Juracity: Viele Arbeitnehmer befürchten Schwierigkeiten, wenn Sie ein Zwischenzeugnis verlangen. Zu Recht?

Michael W. Felser: Diese Befürchtungen sind nicht ganz von der Hand zu weisen. Viele Arbeitgeber gehen in diesem Fall davon aus, daß der Arbeitnehmer das Unternehmen verlassen will. Eine Gesetzesvorschrift, die den Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Zwischenzeugnis regelt, existiert anders als beim Schlußzeugnis nicht. Ein solcher Anspruch ergibt sich jedoch häufig aus Tarifverträgen. So ist z.B. § 61 Absatz 2 BAT geregelt, daß "aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses" ein Zeugnis verlangt werden kann. Solche triftigen Gründen sind z.B. der Wech-

sel des Vorgesetzten, der Ablauf der Probezeit, Erziehungsurlaub, der Besuch von Fortbildungskursen, ein Betriebsübergang oder die Versetzung des Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens. Wenn solche Gründe vorliegen, wird ein verständiger Arbeitgeber ein Zwischenzeugnis auch dann erteilen, wenn der einschlägige Tarifvertrag dies nicht regelt. Ein Zwischenzeugnis kann sehr wichtig werden, denn der Arbeitgeber ist an die Bewertung beim Abschlußzeugnis gebunden, wenn nicht allzuviel Zeit zwischen beiden Zeugnissen liegt.

Juracity: Worauf muß beim Zeugnis geachtet werden?

Michael W. Felser: Das Zeugnis muß schriftlich und auf dem besten Briefpapier, das der Arbeitgeber verwendet, ausgestellt werden. Das Zeugnis darf nicht geknickt sein und muß ordentlich aussehen. Zeugnisse mit Kaffeeflecken, Radierungen und Durchstreichungen kann der Arbeitnehmer zurückweisen.

Juracity: Gibt es bei Zeugnissen einen Geheimcode?

Michael W. Felser: Sicher gibt es Formulierungen, die auf Probleme hinweisen. Auch Schreibfehler oder Tintenkleckse können geheime Informationen transportieren. Nach meiner persönlichen Erfahrung herrscht in der Praxis aber auf beiden Seiten verbreitete Unkenntnis vor. Vermeintliche Geheimcodes sind häufig gar nicht so gemeint und werden bei einer Beschwerde umgehend geändert. Andererseits kommt es auch vor, daß positiv formulierte Boshaflichkeiten, obwohl sie so gemeint sind, vom nächsten Arbeitgeber gar nicht als solche verstanden werden. So meinen manche Arbeitgeber, ihm Zeugnis sollte immer erwähnt werden, daß der Arbeitnehmer ehrlich war. Ein solcher Hinweis ist jedoch nur bei Vertrauensstellungen (Kassierer etc.) angemessen. Bei anderen Beschäftigten macht die ausdrückliche Erwähnung eher stutzig. Die Pünktlichkeit sollte dagegen nie erwähnt werden. Sie ist nämlich selbstverständlich.

Juracity: Ist es Arbeitnehmern zu empfehlen, das Zeugnis selbst zu schreiben, wenn der Arbeitgeber dies anbietet.

Michael W. Felser: In der Tat kommt es vor, daß Arbeitnehmer das Zeugnis selbst schreiben dürfen. Fachleute erkennen dies jedoch recht einfach. Die Zeugnisse sind meist länger und um Vollständigkeit bemüht. Arbeitnehmer sollten solche Zeugnisse nur von Fachleuten schreiben oder wenigstens überprüfen lassen.

Juracity: Können Sie unseren Lesern ein paar Kodierungen entschlüsseln?

Michael W. Felser: Natürlich. Wenn in einem Zeugnis steht: "Er war tüchtig und wußte sich gut zu verkaufen.", so heißt dies, daß der Mitarbeiter ein unangenehmer und rechthaberischer Wichtigtuer ist. Ein Mitarbeiter mit Alkoholproblemen bekommen „gerne bestätigt“, daß er „durch seine Geselligkeit zur Verbesse-



Interview zum Thema "Arbeitszeugnis" mit Rechtsanwalt Felser

rung des Betriebsklimas beitrug". Schürzenjäger bekommen attestiert: "Er zeigte gutes Einfühlungsvermögen für die Belange der Belegschaft."

Juracity: Ist es wichtig, daß das Zeugnis mit einer Dankes- oder Bedauernsformel endet?

Michael W. Felser: Grundsätzlich ja. Besonders wenn es heißt: "Für seinen weiteren Berufsweg wünschen wir ihm viel Erfolg und danken ihm für die jahrelange erfolgreiche Zusammenarbeit." Das ist eine ausgesprochen positive Bemerkung. Dagegen macht ein "Leider sehen wir uns nicht mehr in der Lage, ihn weiterzubeschäftigen und kündigen das Arbeitsverhältnis zum ..." oder gar "Wir wünschen ihm für die Zukunft das Allerbeste." mißtrauisch.

Juracity: Was kann ein Arbeitnehmer gegen ein unrichtiges Zeugnis unternehmen?

Michael W. Felser: Da das Zeugnis wohlwollend und wahr sein muß, können Betroffene einen Berichtigungsanspruch geltend machen. Häufig reicht ein anwaltliches Schreiben aus. Selbst wenn geklagt werden muß: Nur ein kleiner Teil der Zeugnisklagen endet mit einem Urteil. Meistens einigt man sich doch noch vernünftig.

<http://www.juracity.de>

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

<http://www.sozialplan.de>



Manager-Magazin: Website der Woche! Das Topexpertenforum im Internet



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

* * * * *

Bitte besuchen Sie auch die folgenden Internetseiten:

<http://www.kuendigung.de>

<http://www.betriebsverfassung.de>