

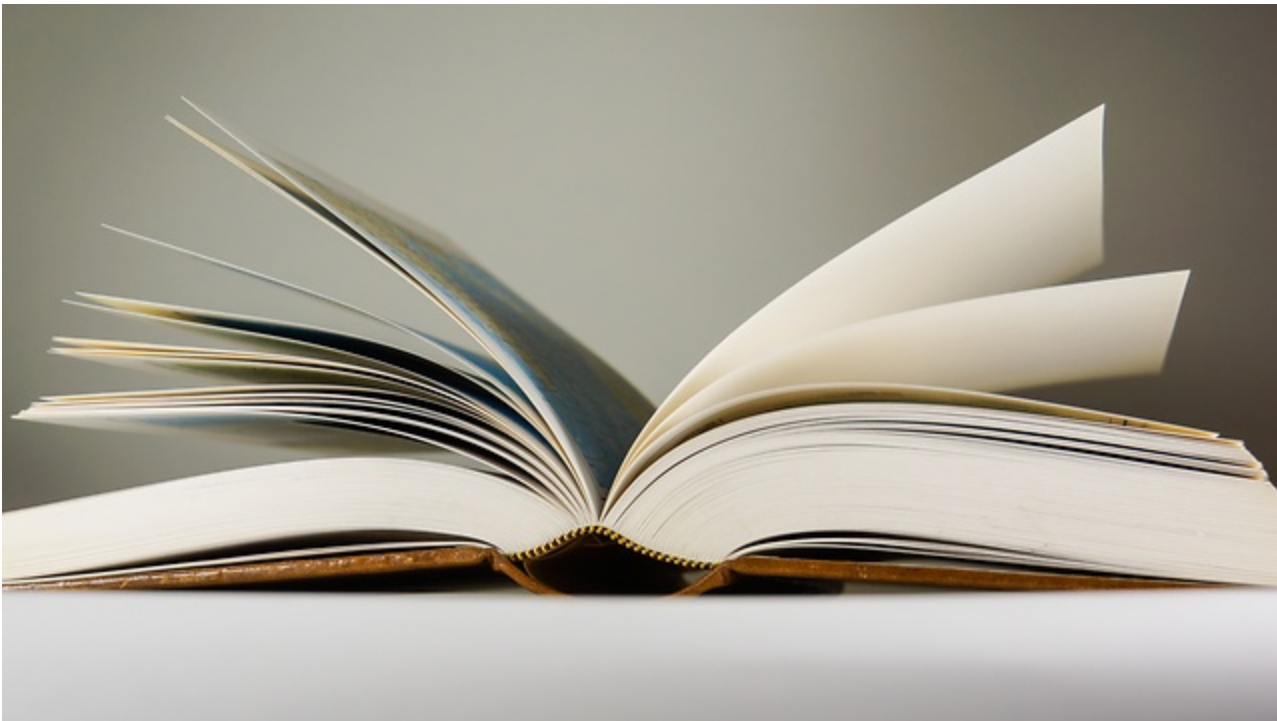
29.06.2017

Arbeits- und Sozialrecht

Das Arbeitszeugnis, ein echtes „Wertpapier“

Arbeitszeugnisse sind im Arbeitsleben von erheblicher Bedeutung, da sie einen Eignungsnachweis begründen, der für Personalleiter, Geschäftsführer und Firmeninhaber und deren Entscheidung eine Schlüsselrolle spielen. Ein Arbeitszeugnis gibt Auskunft über, Art und Dauer der Tätigkeiten, der Leistungen und Kenntnisse, sowie über das Verhalten des Arbeitnehmers. Je nach Qualität des Arbeitszeugnisses kann es das berufliche Fortkommen erleichtern oder auch erschweren.

Rainer Sturm / pixelio.de



Jeder weiß, ein Zeugnis kann mehr aussagen als es auf den ersten Eindruck erscheint, daher spielt die Zeugnisprüfung in unserer Rechtsberatungspraxis eine feste Rolle. Jedes IG BCE Mitglied kann kostenlos sein Zeugnis überprüfen und im Bedarfsfall auch eine Zeugniskorrektur auf außergerichtlichem wie auf dem Gerichtswege durchsetzen lassen. Solche Verfahren sind zeitintensiv und nicht selten beschwerlich, häufig kann jedoch durch zielgerichtetes Vorgehen schon außergerichtlich ein gutes Ergebnis erzielt werden.

Arbeitnehmer können bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gemäß § 109 Gewerbeordnung (GewO) ein schriftliches und qualifiziertes Arbeitszeugnis verlangen. "Qualifiziert" ist ein Zeugnis, das die Leistungen und das

Verhalten des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis bewertet, also eine Benotung enthält. Und "schriftlich" ist das Zeugnis, wenn es auf dem Firmenpapier des Arbeitgebers ausgefertigt und von ihm oder einem Vorgesetzten eigenhändig unterschrieben ist (§126 I BGB).

Es gibt eine Vielzahl von Gerichtsentscheidungen zu Anforderungen, Form und Formulierung von Zeugnissen, die zu beachten sind. Hier nur einige Beispiele:

1. Die Formulierung "zur vollen Zufriedenheit", die der Note 3 (befriedigend) entspricht, beschreibt eine durchschnittliche Leistung, für die sich der Arbeitgeber nicht rechtfertigen muss. Ist der Arbeitnehmer der Auffassung, eine bessere Zeugnisnote verdient zu haben, muss er darlegen und beweisen, dass er eine überdurchschnittliche Leistung erbracht hat (Bundesarbeitsgericht (BAG) 18. November 2014, Az. 9 AZR 584/13).

Tipp: Die Darlegung überdurchschnittlicher Leistung ist aber denkbar und sollte im Einzelfall geprüft werden. Bei unterdurchschnittlicher Benotung sollte in jedem Fall auf eine Verbesserung des Zeugnisses hingewirkt werden.

2. Ein Zeugnis sollte eine Schluss- und Dankesformel enthalten. Zwar hat das BAG (Urteil 11.12.2012, 9AZR 227/11) den Anspruch auf die Formulierung „Wir bedanken uns für die langjährige Zusammenarbeit und wünschen ihm für seine private und berufliche Zukunft alles Gute“ verneint, dennoch sollte der Arbeitgeber von deren Anwendung überzeugt werden. Die Schlussformel bestimmt die Aussage des Zeugnisses in erheblichem Maße mit und kann auch nach Auffassung vieler Landesarbeitsgerichte einen negativen Eindruck erwecken.

3. Ein Zeugnis darf keine Fehler oder Auffälligkeiten enthalten, die eine verdeckte Negativbewertung beinhalten kann. So ist es schreibfehlerfrei auf DIN A4 Firmenpapier in einheitlicher Schrift und mit Unterschrift zu versehen. Verläuft die Unterschrift quer zum Zeugnistext von links oben nach rechts unten, liegt kein schriftliches Zeugnis vor (Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 27.07.2016, 4 Ta 118/16).

4. Das Zeugnis sollte ein Datum tragen, das zeitnah mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusammenfällt, anderenfalls drängt sich der Eindruck einer Auseinandersetzung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder den Inhalt des Arbeitszeugnisses auf.

5. Das Zeugnis sollte frühzeitig verlangt werden, da ggfls. Fristen zur Durchsetzung des Anspruchs auf Erteilung des Zeugnisses laufen oder ein Zeugnisberichtigungsanspruch der Gefahr der Verwirkung unterliegt.

Obige Punkte können nur einen kleinen Abriss der Fragestellungen liefern. Sowohl bei Prüfung als auch bei Durchsetzung des Zeugnisanspruchs, helfen wir gern.

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Franckestraße 15 | D-06110 Halle

Telefon: 0345 29169-0 | Telefax: 0345 29169-30
E-Mail: bezirk.halle-magdeburg@igbce.de