

VII. Wie lange besteht der Anspruch?

Der Anspruch auf ein Zeugnis kann verwirkt sein, wenn er erst längere Zeit nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht wird und der Arbeitgeber unter diesen Umständen davon ausgehen konnte, dass kein Zeugnis verlangt wird. Nach etwa fünf Monaten soll es dem Arbeitgeber nicht mehr zumutbar sein, ein Zeugnis auszustellen.¹¹

Eine Formulierung in einer Ausgleichsquittung oder in einem Vergleich, wonach alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erledigt sind, stellt nicht ohne weiteres einen Verzicht auf das Zeugnis dar. Die Ausgleichsquittung müsste einen Hinweis darauf enthalten.¹²

¹ Becker-Schaffner, Die Rechtsprechung zum Zeugnisrecht, BB 1989, S.210 ff.; ² LAG Düsseldorf DB 1980, S. 546; ³ LAG Düsseldorf DB 1985, 2698; LAG Frankfurt, BB 2987, 2370; Becker-Schaffner, a. a. O., S. 2107; ⁴ Siehe auch: Weuster, Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 4/90, S. 154 ff. mit Muster-Betriebsvereinbarung. ⁵ Becker-Schaffner, a. a. O., S. 2106; ⁶ BAG BB 1972, S.618; ⁷ Becker Schaffner, a. a. O., S. 2108; ⁸ Schaub, Arbeitsrecht-Handbuch, § 146 I 4, S. 989; ⁹ BAG EZA § 630 BGB Entscheidung Nr. 11; ¹⁰ TV EH, GH, Banken, Versicherungen zitieren; ¹¹ BAG BB 1973, S. 195; ¹² BAG EZA § 630 Entscheidung Nr. 5;



Arbeitsblatt

Arbeitszeugnis – Vom Wohlwollen bis zur späten Rache –

- Welchen Beurteilungsspielraum hat der Arbeitgeber?
- Was muss drinstehen – was darf nicht drinstehen?
- Wie verhält man sich, wenn das Zeugnis nicht den Erwartungen entspricht?

Checkliste zur Beurteilung von Arbeitszeugnissen

- Ist die Art der Tätigkeit ausreichend umschrieben?
- Ist die berufliche Entwicklung entsprechend erkennbar?
- Mit welchen Wertungen wird die Arbeitsleistung beurteilt?
- Sind auch Aussagen enthalten, die man üblicherweise in dieser Branche erwartet (z.B. Ehrlichkeit bei KassiererInnen u. a.)
- Entspricht die Beurteilung der Fähigkeiten der eigenen Einschätzung? Wenn nein, was fehlt?
- Werden Leistungen und Verhalten angemessen gewürdigt?
- Enthält das Zeugnis Informationen, die nicht hineingehören (z.B. über Privatleben, politisches oder gewerkschaftliches Engagement)?



Mitbestimmung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

„Wir waren mit seinen Leistungen

... zufrieden ... zufriedener

... voller Zufriedenheit

... stets voller Zufriedenheit

... am zufriedensten mit vollster

Zufriedenheit ...?“

...die Tücken liegen im Detail!

Das Zeugnis muss „wahr“ sein und

von „verständigem Wohlwollen“

gegenüber dem Arbeitnehmer

geprägt sein – so das BAG in

ständiger Rechtsprechung. Wie wenig

dieser Aufforderung in der

Praxis nachgekommen

wird, zeigen harte, langwierige

Streitigkeiten vor den

Arbeitsgerichten. Wahrheit soll

bekanntlich beweisbar

sein – doch Wohlwollen?

I. Es gibt einen Anspruch auf ein Zeugnis

Dieser Anspruch ergibt sich für gewerbliche ArbeitnehmerInnen aus § 113 der Gewerbeordnung, für Handlungsgelhilfen aus § 73 HGB, für Auszubildende aus § 8 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und für alle anderen ArbeitnehmerInnen aus § 630 BGB. § 630 BGB spricht von „dauernden“ Arbeitsverhältnissen. Darunter versteht man auch kurzzeitige oder Probe-/Aushilfs-Arbeitsverhältnisse, soweit eine Beurteilung nur möglich ist.

1_ Einfaches Zeugnis

Das einfache Zeugnis enthält nur die (genaue) Angabe über die Art der Beschäftigung und ihre Dauer.

2_ Qualifiziertes Zeugnis

Ein qualifiziertes Zeugnis ist ein ausführliches Zeugnis, das etwas über die Leistungen und die „Führung im Dienste“ (§ 630 Satz 2 BGB) aussagen soll. Dies muss jedoch vom Arbeitgeber verlangt werden, sonst ist er nur verpflichtet, ein einfaches Zeugnis auszustellen.

II. Inhalt eines qualifizierten Zeugnisses

§113 Absatz 3 Gewerbeordnung: „Den Arbeitgebern ist es untersagt, die Zeugnisse mit Merkmalen zu versehen, welche den Zweck haben, den Arbeitnehmer in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen.“ Dies gilt nicht nur für gewerbliche ArbeitnehmerInnen, sondern auch für Angestellte.

In der Praxis ist es aber schon lange kein Geheimnis mehr: Viele Zeugnisse enthalten verschlüsselte Aussagen. Entschlüsselungskataloge geben preis, dass z.B. die Aussage: „Er war ein kommunikativer Mensch und im Betrieb sehr beliebt ...“ nicht gerade eine vorteilhafte Beurteilung der Arbeitsmoral des Betroffenen darstellt.

1_ Aussagen über die Leistung

Es gibt also Formulierungen, die einen feststehenden Sinn haben. Hier einige Beispiele: „Sie hat sich bemüht, ...“

bedeutet, sie hat eine ausreichende Leistung erbracht; mit „... stets zur Zufriedenheit“ wird ebenfalls eine ausreichende, durchschnittliche Leistung bescheinigt,¹ bei „... stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ war die Arbeitsleistung niemals zu beanstanden;² wird die Arbeit auch noch gelobt, so wird diese gute Leistung mit „... stets zu unserer vollsten Zufriedenheit“ bewertet.

Diese Abstufungen sind bereits weitgehend bekannt. Wird jedoch daran noch der Dank für die Arbeitsleistung angeschlossen und das Ausscheiden bedauert – oder wird gar eine Wiedereinstellung in Aussicht gestellt, sind dies deutliche Hinweise auf besondere Fähigkeiten. Die Gerichte billigen dem Arbeitgeber einen weitgehenden Beurteilungsspielraum zu.³ Das Zeugnis muss jedoch dem neuen Arbeitgeber ein umfassendes Bild von der bisherigen Tätigkeit des/der

ArbeitnehmerIn ermöglichen. Auch die Erfüllung der gestellten Anforderungen und die Entwicklung der Leistungen während des Arbeitsverhältnisses sind zu beschreiben. Gibt es im Betrieb ein Beurteilungssystem, lassen sich diese Kriterien u. U. für das Zeugnis verwerten. Damit könnten subjektive Leistungsbeurteilungen unter Einflussnahme der Betriebsräte (§ 94 BetrVG) verobjektiviert werden.⁴

2_ Aussagen über das Verhalten im Betrieb

Der Arbeitgeber darf keine Angaben auslassen, die üblicherweise in einem Zeugnis erwartet werden. Gerade in unserem Organisationsbereich ist dabei immer an einen Hinweis auf die Ehrlichkeit des/der Beschäftigten zu denken. Fehlt ein solcher Hinweis, kann dies den Argwohn des neuen Arbeitgebers hervorrufen.⁵ Darüber hinaus hat diese Aussage noch eine andere Folge: Wird dem/der Ausscheidenden Ehrlichkeit und Gewissenhaftigkeit bescheinigt, schließt dies eine spätere Forderung des Arbeitgebers wegen Kassen- oder Warenfehlbestandes aus.⁶

III. Fälligkeit

Der Anspruch auf ein Zeugnis wird fällig mit Beginn der Kündigungsfrist,⁸ denn es soll bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz genutzt werden. Dies gilt auch für den Fall, dass ein Kündigungsschutzprozess geführt wird.⁹

IV. Zwischenzeugnis

Ein Zwischenzeugnis würde hier die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz erschweren. Ein Anspruch auf ein Zwischenzeugnis kann meist schon aus dem geltenden Tarifvertrag abgeleitet werden.¹⁰ Er besteht in der Regel, wenn ein nachvollziehbarer Grund vorhanden ist, z.B. der Wechsel des Vorgesetzten oder eine Versetzung, Betriebsübergang o.ä.

V. Was tun, wenn der Arbeitgeber nicht reagiert?

Erfüllt der Arbeitgeber das Verlangen nach einem Zeugnis nicht, dann kann der/die ArbeitnehmerIn auf die Erfüllung

3_ Strafverfahren

Angaben über Strafverfahren sind nur zulässig, wenn sie in Bezug zum Arbeitsverhältnis stehen.

4_ Betriebsratmitgliedschaft

Die Betriebsratmitgliedschaft hat nichts in einem Zeugnis zu suchen. Es sei denn, es wird ausdrücklich verlangt. Dies gilt selbstverständlich auch für gewerkschaftliche Aktivitäten.

5_ Darf der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses genannt werden?

Der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in der Regel nicht zu nennen, es sei den auf Wunsch. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem üblichen Kündigungsstermin, dann ist die Vermutung einer fristlosen Kündigung mit dem Hinweis auf eine einvernehmliche Beendigung auszuräumen.⁷

des Anspruches klagen. Dieser kann auch durch Zwangsvollstreckung befriedigt werden (§ 888 ZPO).

Schadensersatzforderungen sind möglich, wenn ein Schaden nachweisbar ist (§ 280 BGB, § 282 Abs. 1 BGB bei Verzug).

VI. Was tun, wenn das Zeugnis nicht vollständig ist?

Stellt der Arbeitgeber ein ungenügendes Zeugnis aus, kann zunächst eine Beschwerde beim Betriebsrat eingereicht werden (§ 85 BetrVG – aber nur, solange das Arbeitsverhältnis andauert). Weiterhin kann man nach § 82 Abs. 2 BetrVG selbst unter Beteiligung eines Betriebsratsmitgliedes beim Arbeitgeber eine Zeugnisberichtigung verlangen. Außerdem kann der Zeugnisberichtigungsanspruch vor Gericht eingeklagt werden. Die gewünschten Formulierungen sind in den Klageantrag aufzunehmen. Im Streit um die Beurteilung muss der Arbeitgeber beweisen, dass er den Zeugnisanspruch richtig und vollständig erfüllt hat.