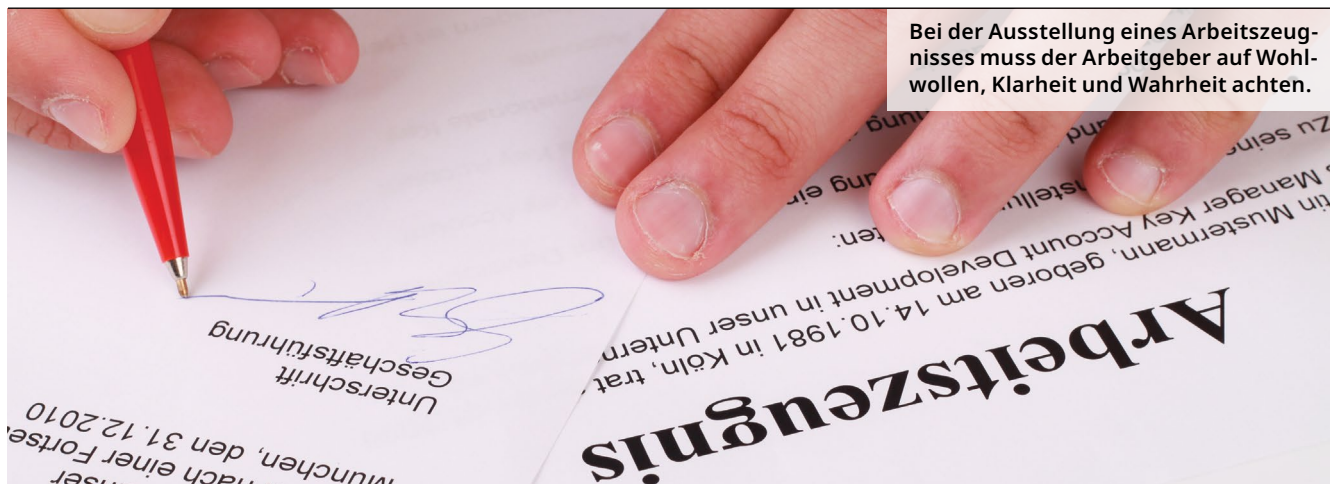




simoneminty/stock.adobe.com

Arbeitszeugnis: Das gilt

Der zweite Teil zum Thema Arbeitszeugnisse beschäftigt sich mit der Frage, was der Arbeitgeber bei der Erstellung von Zeugnissen beachten muss – und was er ignorieren kann. Außerdem wird thematisiert, wann Mitarbeiter die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses verlangen können.

Das Landarbeitsgericht (LAG) Köln hatte sich in einem Fall mit der Frage zu beschäftigen, ob sich der Arbeitgeber weigern durfte, dem Mitarbeiter ein Zwischenzeugnis auszustellen. Der Mitarbeiter bat seinen Arbeitgeber nach seiner Rückkehr aus dem Krankenstand um die Ausstellung eines qualifizierten Zwischenzeugnisses. Dies lehnte der Arbeitgeber ab, denn dafür gebe es keine rechtliche Grundlage. Seine Argumentation: Der Mitarbeiter müsse nachprüfbare Fakten präsentieren, die ein „berechtigtes Interesse“ untermauern. Nur die Behauptung, er wolle sich beruflich neu orientieren, reiche nicht aus.

Dagegen klagte der Mitarbeiter und forderte gerichtliche Hilfe zur Durchsetzung der Ausstellung eines Zwischenzeugnisses – erfolgreich. Denn sowohl das Arbeitsgericht als auch das LAG bestätigten dem Kläger einen Rechtsanspruch auf Ausstellung eines qualifizierten Zwischenzeugnisses unter der Voraussetzung, dass im Einzelfall ein berechtigtes Interesse im Sinne der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung vorliegt.

Zur Begründung meinte das LAG, dass der Mitarbeiter nicht nur dann einen Rechtsanspruch auf Ausstellung eines Zwischenzeugnisses habe, wenn das Ende des Beschäftigungsverhältnisses bevorstehe. Vielmehr gelte dies auch dann, wenn der Mitarbeiter sich in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis befinde und sich bei anderen Unternehmen bewerben möchte. Dies sei aus Sicht des Beschäftigten ein triftiger Grund, um den beabsichtigten Zweck verfolgen zu können. Deshalb habe er – auch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis – Anspruch auf die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses, so das LAG in seinem Urteilstenor (Aktenzeichen: 5 SLa 495/25).

Briefkopf nur auf der ersten Seite erforderlich

In einem weiteren Fall forderte ein ehemaliger Niederlassungsleiter eines Speditionsunternehmens mehrere Änderungen an

seinem qualifizierten Zeugnis. Eine Änderung war formaler Natur. Denn er verlangte von seinem Arbeitgeber, dass das Zeugnis vollständig auf Geschäftspapier auszustellen sei, das heißt nicht nur auf der ersten Seite des Zeugnisses. Diesem Wunsch erteilte das LAG Köln allerdings eine Absage. Denn es sei völlig ausreichend, wenn der Briefkopf des Arbeitgebers auf der ersten Seite des Zeugnisses abgebildet sei. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, das vollständige Zeugnis auf seinem Geschäftspapier zu verfassen (Aktenzeichen: 4 Sa 12/23). Ein ordnungsgemäßer Briefkopf sei erforderlich, was nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) den vollständigen Firmennamen und die Adresse des Arbeitgebers bedeute. Kein ordnungsgemäßes Zeugnis sei es, wenn der Arbeitgeber das Zeugnis nur signiere und es mit einem Firmenstempel versehen (Aktenzeichen: 5 AZR 182/92).

Es ist in Deutschland nicht unüblich, dass Mitarbeiter neben ihrer Hauptbeschäftigung eine Nebentätigkeit ausüben. Ein solcher Sachverhalt hat im Arbeitszeugnis nichts zu suchen, denn Nebentätigkeiten betreffen nicht die Hauptleistung des Mitarbeiters. Der Arbeitgeber darf zum Thema Nebenbeschäftigungen keine Angaben im Zeugnis machen. Dies gilt für Nebentätigkeiten, denen der Mitarbeiter mit oder ohne Zustimmung seines Arbeitgebers außerhalb seiner Arbeitszeit nachgeht. Es geht um zeugnisrelevante Tatsachen. Dazu gehören grundsätzlich keine Nebentätigkeiten im Arbeitszeugnis, worüber sich die einschlägige Literatur einig ist. Relevanz könnte dann bestehen, wenn der Nebenjob einen Einfluss auf die Leistung des Mitarbeiters hat.

Zeugnisklarheit und Zeugniswahrheit

Quasi alle Beschäftigten kennen den Begriff des sogenannten „Geheimcodes“ im Zusammenhang mit der Ausstellung von Arbeitszeugnissen. Allerdings ist nicht jedem Mitarbeiter

Anmerkungen

- » Der Arbeitgeber ist bei der Zeugnisausstellung verpflichtet, die Grundsätze des Wohlwollens, der Zeugnisklarheit und der Zeugniswahrheit einzuhalten. Bei Verstößen gegen einen der vorstehenden Grundsätze hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf Zeugniskorrektur.
- » Der Arbeitgeber darf keine Geheimcodes, also negative Beurteilungen im Arbeitszeugnis, aufnehmen. Bei deren Nutzung im Arbeitszeugnis liegt ein Verstoß gegen den Grundsatz der Zeugnisklarheit vor.
- » Die Rechtsfigur der Verwirkung ist in der Praxis oft bedeutsamer als die Verjährung des Anspruchs auf Ausstellung eines Zeugnisses. Der Mitarbeiter kann seinen Anspruch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses verwirken, wenn er über einen längeren Zeitraum kein Zeugnis verlangt. Der Arbeitgeber kann wegen des Zeitablaufs darauf vertrauen, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden. Wann Verwirkung genau eintritt, ist grundsätzlich abhängig von den Umständen des jeweiligen Einzelfalls. Eine starre Frist hat bisher weder der Gesetzgeber noch die Rechtsprechung definiert.
- » Ein Mitarbeiter ist berechtigt, bei einem Vorgesetztenwechsel oder bei organisatorischen Änderungen, die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses zu verlangen. Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung hat in derartigen Fällen ein berechtigtes Interesse, das heißt einen triftigen Grund, bejaht.

eb

bewusst, ob ein Geheimcode im Zeugnis verwendet wurde, weil die Formulierungen positiv verstanden werden können. Das kann nach der Rechtsprechung dann einen Verstoß gegen § 109 Abs. 2 GewO darstellen, wenn durch versteckte oder verschlüsselte Formulierungen eine objektiv negative Aussage geschaffen wird, ohne dass dies für den Mitarbeiter klar und verständlich erkennbar ist. Dieser Paragraph sieht vor, dass das Zeugnis „klar und verständlich“ formuliert sein muss, was unter das Prinzip

der „Zeugnisklarheit“ fällt. Ein weiterer Grundsatz ist die „Zeugniswahrheit“.

Schulnoten in Worte gekleidet

In jedem qualifizierten Zeugnis bewertet der Arbeitgeber die Leistung des Mitarbeiters. In Worte gekleidet arbeitet der Zeugnisersteller mit Schulnoten, die man als Arbeitnehmer kennen sollte. Einem Mitarbeiter, dem der Arbeitgeber eine Leistungserfüllung mit „stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt“ bescheinigt, wird nach der in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung anerkannten Bewertungssystematik regelmäßig die Note „sehr gut“ zugeordnet. Wenn das Wort „vollsten“ im vorstehenden Satz durch „vollen“ ersetzt wird, wird dies nach der gängigen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung als gute Leistungsbewertung in Theorie und Praxis verstanden.

Demgegenüber bedeutet das Wording, dass der Mitarbeiter seinen Job „stets zu unserer Zufriedenheit erledigte“ nach der in der Jurisprudenz entwickelten Abstufung regelmäßig eine befriedigende Leistungsbewertung. Wenn dem Mitarbeiter bestätigt wurde, dass er seine Aufgaben „im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigte“, dann wurde er mit der Schulnote „mangelhaft“ bewertet, und mit „ungenügend“, wenn im Arbeitszeugnis steht, dass der Mitarbeiter seine Aufgaben „zu unserer Zufriedenheit zu erledigen“ versuchte.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber bestimmte Standards einzuhalten, die der Mitarbeiter in einem Zeugnis erwarten darf. Als solcher Standard gilt zum Beispiel die folgende Reihenfolge: „Vorgesetzte“, „Kollegen“ und „Geschäftspartner“. Praxisbeispiel: Der Mitarbeiter ist wegen seines freundlichen Wesens sowie seiner offenen und hilfsbereiten Art ein von Vorgesetzten, Kollegen und Geschäftspartnern sehr geschätzter Kollege. Bei dem vorstehenden Satz geht es um das soziale Verhalten des Mitarbeiters im Unternehmen. Das Arbeitsgericht Saarbrücken wertete die Reihenfolge „Durch ihr freundliches und zuvorkommendes Wesen war Frau ... bei Kollegen und Vorgesetzten gleichermaßen beliebt“ als Standardabweichung in qualifizierten Arbeitszeugnissen und somit als eine Verletzung des Prinzips des Wohlwollens. Der Arbeitgeber musste, so das Gericht in seinem Urteil, die Formulierung entsprechend ändern (Aktenzeichen.: 6 Ca 38/01).

Eduard Boecker

Anzeige

sauer & sohn
motorentechnik

**ANTRIEB & BORDSTROM.
PASSEND ZUM SCHIFF.**

rehlko FPT VOLVO PENTA Guascor Energy

STL
KALKAR

**HALLE D
STAND 221**

sauer-motorentechnik.de