

Das Arbeitszeugnis – Zeit- und Prestigefaktor mit Risiko

Das aktuelle Fachthema
vorgestellt von

Dr. Melanie Cordini

Expertin für Führungs- und
Kommunikationstraining

Kontakt:

melanie.cordini@web.de



Als Herr Meier seinem ausscheidenden Mitarbeiter ein Zeugnis ausstellte, reagierte sein HR-Chef befremdet: „Wieso schreiben Sie ein Zeugnis, der arbeitet doch jetzt nicht mehr für uns?“ Herrn Meiers Arbeitgeber ist ein französischer Konzern und befindet sich im Burgund. In Deutschland wäre diese Reaktion undenkbar. Schon 1530 drohten hier Herrschaften, die Dienstboten ohne Zeugnis beschäftigten oder ein solches verweigerten Geldstrafen. Das hat sich bis heute nicht verändert. Mehr noch, wer sich als Unternehmen als unqualifizierter Zeugnisschreiber outet, riskiert seinen guten Ruf.

Wussten Sie, dass Deutschland und die Schweiz die einzigen Länder in Europa sind, in denen es einen gesetzlichen Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis gibt?

Das qualifizierte Zeugnis – ein Job für Profis

Egal, was Sie von einem Mitarbeiter halten, Sie werden sich wohlwollend zu dessen Führung und Leistung äußern müssen. Bei schlechten Mitarbeitern erschweren nicht zuletzt die eigenen Emotionen eine professionelle Umsetzung dieser Anforderungen. Ein Zeugnis ist eine Referenz im Sinne eines Empfehlungsschreibens. Was dort stehen darf und wie, hat der Gesetzgeber festgelegt, leider zu unkonkret, um Fehler auszuschießen.

Viele Arbeitgeber unterschätzen die Risiken der gesetzlichen Vorgaben.

Risiko Wahrheitspflicht

Ein Arbeitszeugnis muss alle wesentlichen Tatsachen enthalten, die für eine Gesamtbeurteilung von Bedeutung sind und an denen ein künftiger Arbeitgeber ein „berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse“ haben könnte. Was allerdings ein berechtigtes Interesse ist, darüber ist schon so mancher Prozess zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geführt worden. Negative Beurteilungen sind nur dann zulässig, wenn sie für die gesamte Dauer der Beschäftigung charakteristisch waren. Auch hier gehen im Ernstfall Ansichten von Mitarbeiter und Arbeitgeber auseinander.

Risiko Vollständigkeit

Im Zeugnis müssen alle für die Beurteilung der Leistung und der Führung wichtigen Dinge erwähnt sein. Der Zeugnisaussteller darf nichts auslassen, was der Zeugnisleser üblicherweise erwartet. So darf bei einer ehrlichen Kassiererin nicht der Hinweis fehlen, dass sie ehrlich ist.

Risiko Wohlwollen

Das Zeugnis muss wohlwollend formuliert sein und darf das berufliche Fortkommen nicht ungerechtfertigt erschweren. Nicht zuletzt deswegen ist der Zeugniscode entstanden. Den hat das Bundesarbeitsgericht aus „Gründen der Rechtssicherheit“ akzeptiert, obwohl die Formulierungen wohlwollender klingen als sie gemeint sind. Trotzdem kann jeder Satz zum Streitgegenstand werden, wenn der andere eine Doppeldeutigkeit erkennt. 1998 wurde der Klage einer Krankenschwester entsprochen, die sich mit dem Satz: „Sie war sehr tüchtig und in der Lage, ihre eigene Meinung zu sagen“ als aufsässige Mitarbeiterin gebrandmarkt sah.

Geheimsprache Zeugniscode

Wer sich „bemüht hat, den Anforderungen gerecht zu werden“, ist durchgefallen. Die einfachen Regeln der Notenverklausulierung beherrschen die meisten. Bei der Reihenfolge- und Negationstechnik sind viele schon weniger fest im Sattel. Welches Adverb steht genau für welche Leistung? Ist voll besser als überdurchschnittlich? Wissen Sie, was auf keinen Fall im Zeugnis stehen darf? Prüfen Sie regelmäßig auf doppeldeutige Formulierungen?

Endstation Gericht

Der Streitwert für eine Zeugnisklage ist regelmäßig ein Bruttogehalt, der Imageschaden im Klagefall liegt um einiges höher. Die Zeit, regelmäßig die aktuellen Gerichtsentscheidungen von Zeugnisprozessen zu lesen, hat neben dem Tagesgeschäft kaum ein Personalers.

Unternehmen können jedoch die Zeugniserstellung an Profis aus dem Arbeitsrecht auslagern. Neben der Zeit und Kostenersparnis, ist auf diese Weise vor allem in schwierigen Fällen die Wahrung der eigenen Neutralität und Professionalität gesichert.

Tabus im Arbeitszeugnis

- Außerdienstliches Verhalten, Vorkommnisse aus dem Privatleben
- Betriebsrattätigkeit (Ausnahme: Freistellung länger als 1 Jahr)
- Schwangerschaft, Mutterschutz
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Parteimitgliedschaft
- Nebentätigkeit
- Schwerbehinderteneigenschaft
- Gesundheitszustand
- Straftaten, wenn sie nicht unmittelbar das Arbeitsverhältnis berühren
- Verdacht auf strafbare Handlungen
- Streik und Aussperrung
- Wettbewerbsverbote