

1.4 Das Arbeitszeugnis

Wenn man einem Menschen vertrauen kann, erübrigt sich ein Vertrag.
Wenn man ihm nicht vertrauen kann, ist ein Vertrag nutzlos.

Jean Paul Getty (1892 - 1976), Öl-Magnat, lange reichster Mann der Welt

Bei Beendigen des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer einen einklagbaren Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis.

§ 630 BGB: **Pflicht zur Zeugniserteilung**

Bei der Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses kann der Verpflichtete von dem anderen Teile ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienste zu erstrecken.

§ 73 HGB:

Unter Angaben von Gründen können Zwischenzeugnisse verlangt werden.
Die Bedeutung des Arbeitszeugnisses wächst in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit.

Grundsätze für das Erstellen von Zeugnissen:

- Zeugnisse müssen vollständig sein.
- Zeugnisse müssen der Wahrheit entsprechen.
 - Krankheiten sind nur anzugeben, wenn sie Anlass für die Kündigung waren.
 - Aussagen über Zugehörigkeit zu Parteien und Gewerkschaften sind nicht zulässig.
 - Zeugnissprache
 - Unwahre Zeugnisse führen zu Schadenersatzverpflichtungen ggb. dem Aussteller.
- Zeugnisse müssen von Wohlwollen geprägt sein. (Konflikt: Wahrheit - Wohlwollen!)
- Zeugnisse dürfen das berufliche Fortkommen nicht behindern.

Der Fall: Ein Arbeitgeber stellte einer ausgeschiedenen Mitarbeiterin (Ausgebildete) das Zeugnis zu spät ein.

Die Folge: Sofern aufgrund des fehlenden Zeugnisses Arbeitsstellen nicht angetreten werden konnten, ist der AG schadenersatzpflichtig. Im diesem Fall mussten 15.000 DM gezahlt werden.

BAG Kassel 8 AZR 309/94

- Zeugnisse dürfen negative Tatbestände nicht verschweigen. (Straftaten dürfen nur genannt werden, wenn sie in unmittelbarem Zusammenhang mit der Tätigkeit stehen: Unterschlagen von Geld durch den Kassierer.)
- Einmalige (positive oder negative) Vorfälle und Umstände sollten unberücksichtigt bleiben.
- AG sollte objektiv, vorurteilsfrei und unvoreingenommen beurteilen.

Form von Arbeitszeugnissen:

Das LAG Hamburg beschäftigte sich mit der Form von Arbeitszeugnissen. Zusammenfassend gelten folgende Grundsätze:

- Zeugnis darf nicht durch Abweichungen von der üblichen äußeren Form im Geschäfts- und Arbeitsleben Misstrauen erregen, da es eine wichtige Bewerbungsunterlage darstellt.
- Bei kaufmännischen Sachbearbeitern ist es üblich, das Zeugnis auf einem ungefaltetem Firmenbogen auszustellen und das vorgesehene Anschriftenfeld nicht zu beschriften.

LAG Hamburg vom 07.09.1993 (AZ: 7 Ta 7/93)

Beim Arbeitszeugnis wird unterschieden:

- **einfaches Zeugnis**
(ist ein Tätigkeitsnachweis, enthält Art und Dauer der Tätigkeit, evtl. zugewiesene Kompetenzen),
- **qualifiziertes Zeugnis**
(enthält neben den Angaben wie im einfachen Zeugnis eine Bewertung der Leistungen und des Sozialverhaltens des Arbeitnehmers)
 - Wer ein qualifiziertes Zeugnis wünscht, muss dies dem AG erklären.
→ Folie „Dann möchte ich - lall - wenigstens ein - lall - qualifiziertes ...“
 - Das Zeugnis ist auf Verlangen des AN unverzüglich auszustellen.

Der Fall: Ein 40 Jahre im gleichen Betrieb Beschäftigter (zuletzt Prokurist) war nach dem Ausscheiden mit dem Zeugnistext nicht einverstanden und erhob - nachdem eine gütliche Einigung nicht erzielbar war - Klage. Nach der Verhandlung stellte der AG ein vom Angestellten akzeptiertes Zeugnis aus. Der ehemalige Prokurist verlangte darauf vom AG Schadenersatz für einen zweijährigen Verdienstausschlag.

Urteil: Klage war erfolglos

Begründung: Der frühere Prokurist weigerte sich mitzuteilen, bei welchem AG er sich um welche Stelle bewarb. Die Geltendmachung eines hypothetischen Schadens genügt nicht. Im anderen Falle (Bekanntgabe des Betriebes, der wegen Nichtvorlage des Zeugnisses von einer Einstellung absah.) wäre Schadenersatz möglich.

BAG Kassel vom 16.11.1995 (8 AZR 983/94)

- Zeugnisschuld ist Holschuld. AG muss das Zeugnis zur Abholung bereithalten.

Zeugnissprache:

Zur Lösung des Konflikts „Zeugnis muss wahr sein, aber gleichzeitig von Wohlwollen getragen“ haben sich in der betrieblichen Praxis bestimmte Formulierungen herausgebildet, die mit Zensuren gleichgesetzt werden können:

„gut“	für die Zensuren 1 und 2
„durchschnittlich“	für die Zensuren 3 und 4
„schlecht“	für die Zensuren 5 und 6

Abwertend ist die Formulierung „bemühte sich“ zu verstehen.

<u>Beispiele:</u> „... stets (immer, jederzeit) zu unserer vollsten (höchsten) Zufriedenheit ...“	Zensur 1
„... stets (immer, jederzeit) zur vollen Zufriedenheit ...“	Zensur 2
„...zu unserer vollen Zufriedenheit ...“	Zensur 3
„...zu unserer Zufriedenheit ...“	Zensur 4
„... im allgemeinen zu unserer Zufriedenheit ...“	Zensur 5
„... hat sich bemüht , ... zu unserer Zufriedenheit ...“	Zensur 6

→ Folie „Also, gegen den Chef ist nichts zu sagen! ...“

→ Übung „Ordnen Sie die folgenden Zeugnisformulierungen durch Ankreuzen ...“

41.) Was ist mit folgenden Zeugnisformulierungen tatsächlich gemeint?

Er hat alle Arbeiten ordnungsgemäß erledigt.	
Er ist mit seinen Vorgesetzten gut zurecht gekommen.	
Er hat sich im Rahmen seiner Fähigkeiten eingesetzt.	
Er war immer mit Interesse bei der Sache.	
Wegen seiner Pünktlichkeit war er stets ein gutes Vorbild.	
Er war sehr tüchtig und wusste sich gut zu verkaufen.	
Wir haben uns in gegenseitigem Einverständnis getrennt.	
Er bemühte sich, seinen Aufgaben gerecht zu werden.	
Alle Aufgaben erledigte er mit großem Fleiß und Interesse.	
Er zeigte für seine Arbeit Verständnis.	
Wir lernten ihn als umgänglichen Kollegen kennen.	
Durch seine Geselligkeit trug er zur Verbesserung des Betriebsklimas bei.	

Aufbau eines qualifizierten Zeugnisses:

- **Überschrift**
„Arbeitszeugnis“ oder „Ausbildungszeugnis“ oder „Zeugnis“
- **Einleitung**
 - Personalien des AN (Vorname, Name, evtl. Geburtsdatum, Beruf, Titel)
 - Beschäftigungsdauer
- **Tätigkeitsbeschreibung**
 - Arbeitsplatz
 - hierarchische Funktion, Vollmachten
 - Aufgaben- und Verantwortungsbereich
 - Übernahme von Spezialaufgaben
- **Leistungsbeurteilung**
 - Leistungsbereitschaft (Engagement, Motivation, Einsatzfreude, Initiative, Dynamik)
 - Arbeitsbefähigung = Können (Denk- und Urteilsvermögen, Auffassungsgabe, Problemlösungsfähigkeit, Belastbarkeit, Kreativität, Flexibilität)
 - Arbeitsweise = Stil (Zuverlässigkeit, Genauigkeit, Gewissenhaftigkeit, Arbeitseinteilung, Arbeitsplanung, Sorgfalt, Sauberkeit)
 - Arbeitserfolg (Qualität, Quantität in Umsatz oder Neukunden oder ..., Zielerreichung, Termineinhaltung, ...)
 - Fachkönnen (theoretische Kenntnisse, Aktualität, Berufserfahrung)
 - Weiterbildung (Bereitschaft zur Weiterentwicklung der Kenntnisse)
 - Zusammenfassung (Gesamtbewertung der Leistung)
 - leitende Angestellte (Führungsfähigkeit und Führungserfolg)
 - besondere Erfolge (herausragende Erfolge separat erwähnen)
- **Führungsbeurteilung**
 - Sozialverhalten ggb. Vorgesetzten, Mitarbeitern, Kunden, ...
 - Gesamtbild (Charakter, Persönlichkeit): Teamfähigk., Durchsetzungsverm., ...
- **Schlussatz**
 - Grund und Art der Beendigung (nur auf Wunsch des AN)
 - Bedauern über Weggang, Wünsche für die Zukunft (fehlt dies: Abwertung)

→ Folie „Einfaches Zeugnis: Herr Ingo Abt, ...“

→ Folie „Qualifiziertes Zeugnis: Herr Kai Moll, ...“

→ Folie „Qualifiziertes Zeugnis: Herr Ingo Abt, ...“

→ Folie „Qualifiziertes Zeugnis: Frau Anke Lau, ...“

1.5 Das Arbeitsgerichtsverfahren

Haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses unterschiedliche Auffassungen und lassen sich diese nicht ausräumen, kann beim Arbeitsgericht Klage erhoben werden.

Das Arbeitsgerichtsverfahren wird vom Gesetzgeber bewusst einfach und kostengünstig gehalten, damit niemand (vor allem AN) aus finanzieller Not auf die Durchsetzung berechtigter Ansprüche verzichten muss.

→ Folie „Das Arbeitsgerichtsverfahren“, Zahlenbilder 129 162

Die Klage wird beim Arbeitsgericht schriftlich eingereicht oder zu Protokoll gegeben. Das Gericht informiert den Beklagten in einer Klageschrift und lädt beide Streitparteien zum ersten Verhandlungstermin (Gütetermin) ein. Kommt es in dieser Güteverhandlung zu keiner gütlichen Einigung (eventuell Vergleich), wird der Rechtsstreit an die Kammer weitergegeben. Das Gericht verhandelt dann mit drei Richtern (dem Vorsitzenden und zwei ehrenamtlichen - je einem Vertreter der AN- und der AG-Seite - Richtern) weiter. Nach Abschluss der Verhandlung fällt das Gericht ein Urteil.

Entscheidungen des Arbeitsgerichtes können vom Landesarbeitsgericht (LAG) und deren Entscheidungen vom Bundesarbeitsgericht (BAG, Sitz in Erfurt) nachgeprüft werden.

Lösen Sie folgende Aufgaben:
siehe Arbeitsheft Seite 77, Aufgaben 1 bis 4

42.) Welches Gericht ist zuständig, wenn ein Arbeitnehmer einen seiner Meinung nach bestehenden Urlaubsanspruch durchsetzen will?

43.) Können in einem tarifgebundenen Arbeitsverhältnis die tarifvertraglich festgeschriebenen Arbeitsbedingungen geändert werden?

- 1 nur mit Zustimmung des Betriebsrates
- 2 jederzeit, da der Arbeitgeber ein Weisungsrecht hat
- 3 nur zugunsten des Arbeitgebers
- 4 nur zugunsten des Arbeitnehmers
- 5 nur mit Zustimmung der IHK



Bank, Wi 97, WiSo 11:

44.) Herr Neu verlässt die Metallbau GmbH auf eigenen Wunsch. Er teilt Ihnen mit, dass er ein qualifiziertes Zeugnis haben möchte. Müssen Sie seinem Wunsch nachkommen?

- 1 Nein, weil es im Ermessen des Unternehmens liegt, welche Art Zeugnis es ausstellt.
- 2 Nein, weil Herr Neu nur ein Anrecht auf ein einfaches Zeugnis hat.
- 3 Ja, weil die Metallbau GmbH in jedem Fall, auch ohne Verlangen des ausscheidenden Mitarbeiters, ein qualifiziertes Zeugnis ausstellen muss.
- 4 Ja, weil die Metallbau GmbH denjenigen ein qualifiziertes Zeugnis ausstellen muss, die dies wie Herr Neu verlangen.
- 5 Nein, weil Herr Neu auf eigenen Wunsch ausscheidet.



Bank, Wi 98, WiSo 12:

45.) Es wurde gerichtlich entschieden, dass Herr Huber eingestellt werden kann. Welche Regelung dürfen Sie nach den gesetzlichen Bestimmungen nicht in den Einzelarbeitsvertrag aufnehmen?

- 1 Es wird eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart.
- 2 Es wird für Herrn Huber eine längere Kündigungsfrist vereinbart, als für den Arbeitgeber.
- 3 Es wird festgelegt, dass die im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festgelegten Regelungen auch für den Einzelarbeitsvertrag Geltung finden.
- 4 Es werden 35 Arbeitstage Urlaub vereinbart, obwohl im Tarifvertrag nur 28 Arbeitstage festgelegt sind.
- 5 Es wird auf die gleitende Arbeitszeitregelung hingewiesen.



Bank, Wi 98, WiSo 13:

46.) Frau Emmerdinger, Mitarbeiterin in der Buchhaltung, hat sich auf eine innerbetriebliche Stellenausschreibung als Sachbearbeiterin in der Kostenkontrolle beworben. Sie verlangt in diesem Zusammenhang von Ihnen Einsicht in ihre Personalakte. Wie ist die Rechtslage?

- | | |
|---|---|
| 1 | Sie dürfen Ihr die Einsicht verweigern, weil Frau E. nur in Anwesenheit des Betriebsrates Einsicht in ihre Personalakte nehmen darf. |
| 2 | Arbeitnehmer haben generell das Recht, Einsicht in ihre Personalakte zu nehmen. |
| 3 | Sie müssen lediglich dem Betriebsrat den Inhalt der Personalakte mitteilen, den dieser wiederum an Frau Emmerdinger weitergeben kann. |
| 4 | Nur der Betriebsrat hat das Recht, Einsicht in die Personalakten der Mitarbeiter zu nehmen. |
| 5 | Sie müssen ihr die Einsicht in ihre Personalakte gewähren, da jeder Arbeitnehmer dieses Recht hat. |

Bank, Wi 98, WiSo 15:

47.) Ein Sachbearbeiter eines Kreditinstituts erhält an seinem Arbeitsplatz Einblick in die Vermögensverhältnisse seines Nachbarn. Dabei stellt er fest, dass dieser hoch verschuldet ist. Am Abend erzählt er dies in seinem Bekanntenkreis weiter. Der Nachbar erfährt dies und beschwert sich beim Kreditinstitut. Eine Woche nach der Beschwerde kündigt das Kreditinstitut nach Anhörung des Betriebsrates das Arbeitsverhältnis schriftlich und fristlos. Ist diese Kündigung wirksam?

- | | |
|---|---|
| 1 | Ja, weil gegen die Schweigepflicht verstoßen wurde und alle rechtlichen Voraussetzungen beachtet wurden |
| 2 | Ja, weil ein Angestelltenverhältnis jederzeit fristlos gekündigt werden kann. |
| 3 | Nein, weil die Verletzung der Schweigepflicht lediglich eine zivilrechtliche Angelegenheit ist und sich nicht auf das Arbeitsverhältnis auswirken kann. |
| 4 | Nein, weil die Zustimmung des Betriebsrates nicht vorliegt. |
| 5 | Nein, weil sie nicht fristgemäß erfolgte. |