

Solveig Michelsen,
München

Arbeitszeugnis – Hürde oder Chance (2)

Zeugnis ist nicht gleich Zeugnis

Wie ein klassisches Arbeitszeugnis am Ende einer Beschäftigung auszusehen hat – davon kann man sich noch ein relativ konkretes Bild machen. Wie aber sieht ein solches aus, wenn man eine Berufsausbildung abgeschlossen hat, nur ein Praktikum absolviert hat oder ein Zwischenzeugnis möchte? Wann darf ich überhaupt ein Zwischenzeugnis verlangen?

Zunächst einmal unterscheidet man zwischen einfachen und qualifizierten Zeugnissen. Ein *einfaches Zeugnis* gibt außer den nötigen persönlichen Daten wie Name, Geburtsdatum und Positionsbezeichnung nur die Dauer und Art der Beschäftigung an. Eine Beurteilung über Leistung und Verhalten findet sich darin nicht. Deshalb ist ein einfaches Zeugnis nur dazu dienlich, einen lückenlosen beruflichen Werdegang nachzuweisen.

Da für den Arbeitgeber nicht ersichtlich wird, um was für eine Person es sich hier handelt, also welche Stärken (und Schwächen) Sie mitbringen, wird in der Praxis üblicherweise ein qualifiziertes Zeugnis verlangt, das ein Profil des Arbeitnehmers erkennen lässt. Abgesehen davon erfüllt ein qualifiziertes Zeugnis ebenso den Zweck, eine ununterbrochene Beschäftigung nachzuweisen. Es scheint also keinen Grund zu geben, ein einfaches Zeugnis auszustellen. Doch eine Ausnahme gibt es: Ist die Beschäftigungsdauer zum

Beispiel so kurz, dass eine Beurteilung Ihrer Leistung nicht möglich ist bzw. unrealistisch wäre, genügt ein einfaches Zeugnis, das eine reine Tätigkeitsbeschreibung enthält. Verzichten Sie hingegen bei einer längeren Beschäftigung auf eine Beurteilung, so wirft das beim Leser sofort die Frage auf, warum Sie sich dieser entzogen haben!

Zeugnisse für Ferienjobs...

Für Ferienjobs, Neben- und Aushilftätigkeiten gilt: Ob Sie für sehr kurze Zeiträume oder für Tätigkeiten, die mit Ihrer übrigen beruflichen Laufbahn nichts zu tun haben, lediglich ein einfaches Zeugnis verlangen, liegt in Ihrem Ermessen. Wenn Sie vier Stunden die Woche Pizza ausfahren, die übrige Zeit aber als MTA fest angestellt sind, erscheint es überzogen, für die Kurierdienste ein qualifiziertes Zeugnis einzufordern. Könnte die zusätzliche Tätigkeit Ihrer beruflichen Karriere jedoch einmal nützlich werden, bestehen Sie ruhig auf einer kurzen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Eine Länge von einer halben bis dreiviertel Seite reicht dabei völlig aus.

Praktikumszeugnis

Praktika können in Ihrer Bedeutung und Länge sehr variieren: Als Schüler möchte man vielleicht zur beruflichen Orientierung ein paar Tage in ein Unternehmen hineinschnuppern;

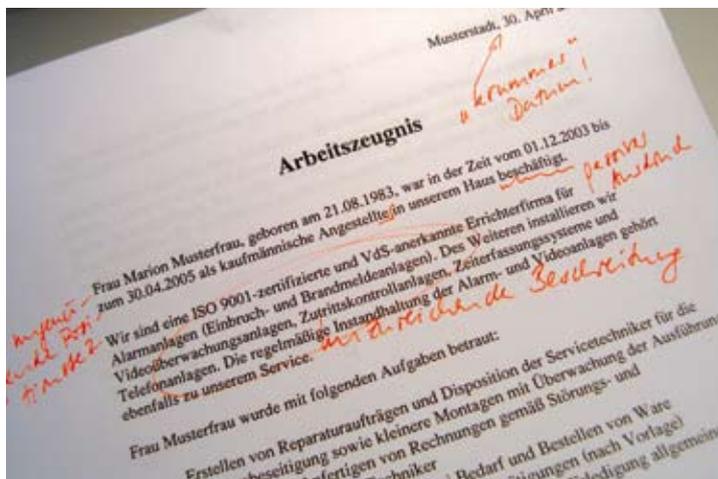
als Student ist für einen bestimmten Studiengang oft ein Praktikum von einem halben Jahr oder noch länger vorgeschrieben. Deshalb bestimmen auch hier Relevanz und Dauer der Beschäftigung die Art und Länge des Zeugnisses. In den meisten Fällen kann man sich nach der pauschalen Formel richten: zwischen ein und zwei Seiten. Ein kürzeres Zeugnis lässt mangelnde Wertschätzung erkennen, von einem längeren Zeugnis fühlt sich der Leser schnell überfordert.

Berufsausbildungszeugnis

Auch als Auszubildende(r) haben Sie grundsätzlich Anspruch auf ein Zeugnis – selbst wenn Sie die Abschlussprüfung nicht bestanden haben. Zusätzlich zu den Inhalten eines klassischen Zeugnisses (siehe Kasten „Inhalte eines qualifizierten Zeugnisses“) sollten folgende Punkte Erwähnung finden: das Ausbildungsziel (und ob Sie es erreicht haben), erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten, durchlaufene Ausbildungsbereiche, die Art der Abschlussprüfung und die Institution, die sie abgenommen hat. Wenn Sie eine gute Note bekommen haben, darf auch die erwähnt werden. Sollten Sie aus betrieblichen Gründen nicht übernommen werden, obwohl man mit Ihnen zufrieden war, bewahrt Sie eine solche Bemerkung vor etwaigen Spekulationen.

Klassisches Endzeugnis

In Deutschland hat jeder Arbeitnehmer ein Recht auf ein (End-)Zeugnis, das Ihnen nicht verweigert werden kann. Sie haben auch grundsätzlich die Wahl zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis. Der Arbeitgeber muss sich hier nach Ihren Wünschen richten; Sie sind im



Arbeitsbescheinigungen ...

... sind keine Arbeitszeugnisse, sondern dienen Behörden (z. B. Agentur für Arbeit) oder Krankenkassen ausschließlich dem Arbeitsnachweis.

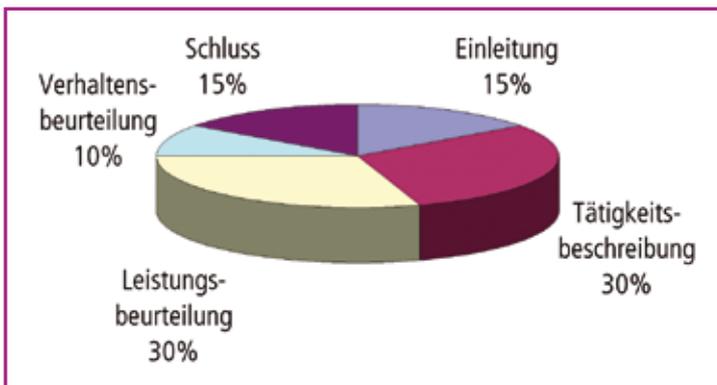


Abb. 1: Die hier skizzierte Aufteilung eines Arbeitszeugnisses gibt lediglich einen Durchschnittswert an und ist selbstverständlich variabel. Trotz allem sollte von diesem Richtwert nur in geringem Umfang abgewichen werden, da eine verschobene Gewichtung schon wieder wertend ist, d. h. automatisch eine negative Aussage über den vernachlässigten Teil enthält.

Gegenzug aber verpflichtet, ihm diese rechtzeitig mitzuteilen. In einem klassischen Endzeugnis sollten all jene Inhalte Eingang finden, die im Kasten „Inhalte eines qualifizierten Zeugnisses“ aufgeführt sind.

Zwischenzeugnis

Wird ein Zeugnis während eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses ausgestellt, spricht man von einem Zwischenzeugnis. Im Gegensatz zum Endzeugnis, das Ihnen rechtlich zusteht, muss hier ein triftiger Grund vorliegen. Folgende Gründe werden als solche anerkannt:

- Die Betriebsform ändert sich (Übernahme, Umstrukturierung etc.).
- Der Vorgesetzte wechselt.
- Man selbst wechselt den Arbeitsplatz/die Position innerhalb eines Unternehmens.
- Eine Kündigung wird in absehbarer Zeit ausgesprochen.
- Spezielle Fortbildungen, die ein Zeugnis verlangen, oder Aufstiegswünsche stehen an.

- Umfangreiche Unterbrechungen (z. B. Elternzeit, Wehrdienst etc.) sind in Aussicht.
- Man möchte sich bewerben.

Das letzte Argument – das der Bewerbungsabsicht – ist mit Vorsicht zu genießen. Da es nicht wirklich nachweisbar ist, ob man sich nun tatsächlich bewerben möchte oder nicht, kann man damit natürlich ein Zwischenzeugnis „erzwingen“. Manche setzen diese Methode sogar bewusst als eine Art Drohgebärde ein, um eine bessere Verhandlungsbasis für Gehaltserhöhungen o.Ä. zu erreichen. Doch Vorsicht – der Schuss kann schnell nach hinten losgehen! Denn wenn der Arbeitgeber wirklich damit rechnet, dass Sie bald kündigen könnten (Sie haben formaljuristisch gesehen ja Ihren „Abkehrwillen“ aufgezeigt!), wird er auch nicht untätig bleiben, sich eventuell schon nach einem Ersatz umsehen, aber zumindest nicht mehr in Sie investieren. Deshalb ist es bei einem Wunsch nach einem Zwischenzeugnis ganz wichtig, dass Sie Ihr Motiv dem Arbeitgeber verständlich machen. Nur so können Sie verhindern, dass die Arbeitsatmosphäre unnötig belastet wird.

Wann aber ist nun ein Zwischenzeugnis tatsächlich gerechtfertigt? Empfehlenswert ist es in allen anderen genannten Fällen, wenn äußere Umstände zu einer Veränderung des Arbeitsplatzes führen. Denn man kann nie wissen, ob sich die Situation nicht zu seinem Nachteil verändert. Dann ist man froh, aus früheren Zeiten ein gutes Zeugnis in Händen zu halten, weil die Beurteilungen im Zwischenzeugnis bindend sind,

Inhalte eines einfachen Zeugnisses

- Name, Vorname, evtl. Titel
- Geburtsdatum (evtl. -ort)
- Beginn und Ende der Beschäftigung
- Genaue Tätigkeitsbeschreibung
- Leitungs- und Vertretungsbefugnisse
- Ggf. Beendigungsgründe
- Ort, Datum, Unterschrift

Inhalte eines qualifizierten Zeugnisses

Einleitung

- Ausstellungsdatum (evtl. auch zum Schluss)
- Überschrift (Definition Zeugnisart)
- Name, Geburtsdatum
- Einstellungsdatum, Unternehmensname (und -beschreibung), Einsatzort
- Berufliche Position(en) innerhalb des Unternehmens (Betriebsbiografie)

Tätigkeitsbeschreibung

- Tätigkeitsbeschreibungen
- Kompetenzen und Vollmachten
- Mitarbeiterführung

Leistungsbeurteilung

Hier muss die Reihenfolge nicht zwingend eingehalten werden; sie sollte aber einer gewissen Logik nicht entbehren.

- Arbeitsbefähigung fachliche Qualifikationen und Praxiswirksamkeit dieses Wissens
- Arbeitsbereitschaft
- Arbeitsweise
- Erfolg
- falls zutreffend: Führungsleistung
- Leistungszusammenfassung („Zufriedenheitsformel“)

Verhaltensbeurteilung

- Sozialkompetenzen
- Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen (in dieser Reihenfolge!)
- Verhalten gegenüber Externen

Schluss

- „Beendigungsformel“
- Kündigungsgründe, wenn gestattet
- Dankes- und Bedauernsformel
- Zukunfts- und Erfolgswünsche
- Unterschrift von Befugtem

das heißt, die Endbeurteilung kann nicht plötzlich einen ganz anderen Ton anschlagen.

Die Autorin:
Solveig Michelsen
Daiserstr. 6
81371 München
www.rund-ums-arbeitszeugnis.de



Vorläufiges Zeugnis

Dies stellt keine rechtliche Form des Arbeitszeugnisses dar; der Begriff wird auch in unterschiedlichen Definitionen verwendet: Entweder er besagt, dass die Ausstellung noch nicht endgültig ist, also dass es sich lediglich um einen Entwurf handelt, oder es handelt sich um ein vorweggenommenes Endzeugnis, wenn feststeht, dass das Arbeitsverhältnis in absehbarer Zeit beendet wird. In diesem Fall erfüllt es die Funktion eines Zwischenzeugnisses.