

Was ist erlaubt?

Zwei Grundpfeiler stützen die Rechtsprechung in Sachen Arbeitszeugnisse: Auf der einen Seite steht die Wohlwollenspflicht, wonach einem Arbeitnehmer ein Zeugnis ausgestellt werden muss, das keine ihn belastenden Aussagen enthält und ihn nicht am beruflichen Fortkommen hindern soll. Auf der anderen Seite steht die Wahrheitspflicht, die einen Arbeitgeber dazu nötigt, Umstände, die dem nächsten Arbeitgeber von Schaden sein könnten, zu erwähnen.

Beim Versuch, diese schwierige Gratwanderung zu meistern, sind Konflikte vorprogrammiert. Denn nicht immer ist eine wahrheitsgemäße Beurteilung auch berufsfördernd. Welche „Wahrheiten“ in einem Arbeitszeugnis erwähnt werden dürfen und welche nicht, haben über die Jahre eine Reihe von Gerichtsurteilen festgelegt, die uns heute als Richtlinie dienen. Weiterhin bestehende Grauzonen werden Stück für Stück vor dem Arbeitsgericht ausgefochten.

Firmenbogen

Verwendet der Arbeitgeber üblicherweise einen Firmenbogen für seine Korrespondenzen, so muss auch das Zeugnis auf einem solchen geschrieben werden.

Verbotene Inhalte

Folgende Inhalte dürfen in einem Arbeitszeugnis nicht genannt werden:

- Höhe des Verdiensts
- Wohnort
- Religion
- Familienstand
- Parteizugehörigkeit
- Betriebsratstätigkeit
- Mitarbeitervertretung
- Nebentätigkeit
- Ehrenämter
- Behinderung
- Alkoholmissbrauch
- Erkrankungen und Fehlzeiten

- Urlaubs- und Fortbildungszeiten
- Kündigungsgrund
- Abmahnungen
- Vertragsbruch
- Vorstrafen
- Verdacht auf Straftat innerhalb des Arbeitsverhältnisses
- Straftaten, die außerhalb des Arbeitsverhältnisses verübt worden sind
- Vorübergehender Leistungsabfall durch persönliche Krisen

Einige Punkte davon bedürfen näherer Erläuterung:

Höhe des Verdiensts: Auch wenn der Verdienst indirekt über die Leistung Aufschluss geben kann, darf er im Arbeitszeugnis nicht aufgeführt werden.

Wohnort: Da vom Wohnsitz eventuell auf die soziale Stellung des Arbeitnehmers geschlossen werden könnte, ist diese Angabe unzulässig. Aus diesem Grund ist ein Zeugnis auch nie mit Adresskopf zu versehen.

Betriebsratstätigkeit/Mitarbeitervertretung: Wenn der Arbeitnehmer ausdrücklich eine Erwähnung wünscht, ist dies natürlich gestattet.

Behinderung: Auch dies ist auf Wunsch des Arbeitnehmers erlaubt. In einzelnen Fällen kann es sogar von Vorteil sein, zu betonen, dass der Arbeitnehmer trotz seiner Behinderung voll einsatzfähig gewesen ist.

Alkoholmissbrauch: Da Alkoholabhängigkeit als Krankheit gewertet wird, darf der Konsum von Alkohol, insbesondere außerhalb der Arbeitszeiten, grundsätzlich nicht erwähnt werden. Ausnahmen bestehen dort, wo der Arbeitgeber zu Recht Schadensersatzansprüche des neuen Arbeitgebers befürchtet, also zum Beispiel im Falle eines Fernfahrers, der sich und andere damit gefährdet.

Erkrankungen und Fehlzeiten: Auch hier gilt: Grundsätzlich ist die Erwähnung verboten. Haben die Erkrankungen jedoch zu so extensiven Fehlzeiten geführt, dass sie die Zeit der Anwesenheit überschreiten oder eine Beurteilung unmöglich machen, darf der Arbeitgeber darauf hinweisen.

Es gibt allerdings keine festgelegten Größen, ab wann diese Grenze überschritten ist; hier entscheidet das Arbeitsgericht in jedem Einzelfall neu.

Kündigungsgrund: Ist der Kündigungsgrund für den Arbeitnehmer entlastend, tut er gut daran, ihn anführen zu lassen. Wenn ihm zum Beispiel aus betrieblichen Gründen gekündigt worden ist, weil nach einer Umstrukturierung etliche Stellen gestrichen werden mussten, sollte dies erwähnt werden – ohne Angabe von Gründen würde ihm sonst eine schlechte Arbeitsleistung oder schlechte Führung unterstellt werden.

Straftaten: Straftaten dürfen dann erwähnt werden, wenn sie unmittelbar mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen, zum Beispiel sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder Kleptomanie einer Verkäuferin. Der bloße Verdacht einer solchen Straftat darf jedoch nicht geäußert werden.

Vorübergehender Leistungsabfall durch persönliche Krisen: Wenn es sich um zeitlich begrenzte Phasen handelt, in denen die Leistung aufgrund eines schwerwiegenden per-

Zustellung bei Minderjährigen

Das Zeugnis muss auch im Fall von Minderjährigkeit dem Arbeitnehmer (und nicht den Erziehungsberechtigten) zugestellt werden.

Holschuld



Das Arbeitszeugnis muss grundsätzlich vom Arbeitnehmer abgeholt werden. Nur in Ausnahmefällen kann dieser eine Zustellung per Post verlangen, etwa wenn sein neuer Wohnort sehr weit entfernt ist von der alten Arbeitsstätte.

sönlichen Anliegens abfällt (z. B. Krankheit oder Scheidung), darf dies in die Beurteilung nicht mit eingehen.

Unzulässige Kennzeichnungen

Neben oben genannten Inhalten ist jegliche Form von Hervorhebung oder gesonderter Kennzeichnung unzulässig. Dazu gehören neben Geheimzeichen und indirekten Zeichen (siehe MTA Dialog 1/2007) auch Kursiv- oder Fettsetzungen, Unterstreichungen, Anführungszeichen, Ausrufe- und Fragezeichen. Korrekturen innerhalb eines Zeugnisses sind ebenfalls nicht gestattet und verlangen eine Neuausstellung.

Verjährung und Verwirkung

Sind unzulässige Inhalte in einem Arbeitszeugnis erwähnt oder weist das Dokument andere Mängel auf, hat der Arbeitnehmer ein Recht auf Berichtigung. Dieses Recht muss er jedoch innerhalb eines gewissen Zeitraumes geltend machen. Die gesetzliche Verjährungsfrist beträgt zwar drei Jahre, eine Verwirkung wird jedoch in den meisten Fällen schon viel früher angenommen, in

der Regel schon nach wenigen Monaten. Verwirkung bedeutet hier, dass der Anspruch auf ein Zeugnis verfällt, weil zu viel Zeit verstrichen ist, als dass der Arbeitgeber noch eine authentische Beurteilung vornehmen kann.

Ist das Arbeitsverhältnis über einen Tarifvertrag geregelt, sind die dort angegebenen Fristen ausschlaggebend, die viel kürzer sein können als die Verwirkungsfristen von drei bis zehn Monaten! In jedem Fall empfiehlt es sich also, sich möglichst frühzeitig um eine Korrektur seines Arbeitszeugnisses zu kümmern.

Arbeitsgericht

Kommt es zu keiner Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, bleibt oft nur noch der Gang zum Anwalt. Aufgrund der Kosten und des Zeitfaktors ist in jedem Fall eine außergerichtliche Einigung vorzuziehen. Denn anders als im Zivilrecht zahlt bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in erster Instanz jede Partei ihre außergerichtlichen Kosten, also Anwaltskosten, selbst – egal, ob sie nun unterliegt oder den Prozess gewinnt.

Die Beweislast liegt hierbei zunächst beim Kläger. Das heißt, wenn Sie eine bestimmte Formulierung gestrichen haben oder durchsetzen wollen, müssen Sie die nötigen Beweise erbringen. Handelt es sich um oben genannte verbotene Inhalte, ist die Sachlage eindeutig. Häufiger Streitpunkt in Gerichtsverfahren ist allerdings die Benotung innerhalb von Arbeitszeugnissen. Hier liegt die Beweislast nur bis zur Note „befriedigend“ beim Arbeitnehmer; will der Arbeitgeber eine schlechtere Note vergeben, muss er aussagekräftige Beweismittel vorlegen können. Für den Arbeitnehmer bedeutet das also: Jegliche Art von Feedback in Form von Mails, Zielvereinbarungen, Jahresgesprächen etc. sollten aufgehoben werden, da sie für eine spätere Beurteilung herangezogen werden können. Denn ein Arbeitgeber, der stets 130 % der vereinbarten Leistung erbracht hat, braucht sich nicht mit dem Prädikat „befriedigend“ abspesen zu lassen. ■

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

