

Die Giftblätter des Arbeitsrechts

Der Nachwuchs bringt sie am letzten Schultag vor den Winter- und Sommerferien mit nach Hause. Nach der Ausbildung oder dem Studium gibt es sie auch. Zeugnisse.

Im Arbeitsleben angekommen kennt man sie kaum noch. Gute Arbeit wird mit Lob vom Chef, einer Gehaltserhöhung oder einer Beförderung belohnt. Genügt die Arbeit den Anforderungen nicht, kommt es häufig gleich zum Bruch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Einer Benotung und eines Zeugnisses braucht es also nicht. Weit gefehlt. Häufig werden die Giftblätter des Arbeitsrechts zu Unrecht stiefmütterlich behandelt. Ein gutes Zeugnis kann die Eintrittskarte in einen besseren Job, ein bedenkliches der Anfang von zahlreichen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt sein.

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Zeugnis. Er kann wählen, ob es einfach, d.h. allein die Art und Dauer der Beschäftigung beschreibt, oder ob es qualifiziert sein soll, d.h. zusätzlich seine Leistung und Führung im Arbeitsverhältnis wiedergibt und bewertet. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer ein Endzeugnis auszustellen. Im bestehenden, bei einem berechtigten Interesse, z.B. der Vorbereitung eines beruflichen Wechsels, ein Zwischenzeugnis. Es muss schriftlich erteilt werden, die elektronische Form ist ausgeschlossen. Das Arbeitszeugnis muss der Wahrheit entsprechen und wohlwollend sein.

Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber wissen häufig nicht, was in ein qualifiziertes Zeugnis hinein gehört und was es mit der immer wieder beschworenen Geheimsprache der Arbeitszeugnisse auf sich hat.

Vorweg; eine geheime Sprache der Zeugnisse gibt es nicht. Und wenn es eine solche gäbe, dann ist sie so geheim, dass sie der nächste Arbeitgeber, dem man das Zeugnis vorlegt auch nicht versteht. Was muss nun aber hinein und was wird negativ bewertet, wenn es fehlt? Die vollständige Bezeichnung des Arbeitgebers, der Name, das Datum und der Ort der Geburt des Arbeitnehmers, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, eine genaue Beschreibung der Tätigkeit, eine Bewertung der Leistung und Führung des Arbeitnehmers sowie das Datum der Zeugniserteilung sind Pflicht. Wird das Datum weit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewählt, entsteht schnell der negative Eindruck, Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben sich über den Inhalt des Zeugnisses gestritten oder aus anderen Gründen nicht einvernehmlich getrennt. Deshalb besteht sogar ein Anspruch auf Rückdatierung des Zeugnisses auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine eigene Sprache hat das Arbeitszeugnis bei der Bewertung. „Stets zu unserer vollsten Zufriedenheit“ ist das Sehr Gut. „Stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ das Gut. „Stets zu unserer Zufriedenheit“ das Befriedigend, „Zu unserer Zufriedenheit“ das Ausreichend und „Im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit“ das Mangelhaft. Gehässige und herabwürdigende Bemerkungen sind Tabu. Gegen eine zu schlechte Bewertung kann der Arbeitnehmer klagen. Will er ein Sehr Gut oder Gut, muss er darlegen und beweisen, warum das so sein soll. Wurde ihm hingegen ein Ausreichend oder Mangelhaft bescheinigt, so obliegt es dem Arbeitgeber, die Darlegung und den Beweis über die Tatsachen anzutreten, die die Bewertung begründen sollen. In der Praxis ist der Arbeitgeber also mit einem Befriedigend meistens auf der sicheren Seite.

Dem Arbeitnehmer sei noch mitgegeben, wer kein durch den Briefversand geknicktes Zeugnis haben will, sollte es sich gleich beim Arbeitgeber abholen. Wer zu spät an seinen Zeugnisanspruch denkt oder ein vermeintlich schlechtes nach langer Zeit abändern lassen will, hat häufig Pech. In vielen Arbeits- und Tarifverträgen sind nämlich Ausschlussfristen von meistens drei Monaten vereinbart. Innerhalb dieser Frist muss der Anspruch auf die Erteilung oder die Änderung des Arbeitszeugnisses geltend gemacht werden.