

ARBEITSZEUGNIS

Jedem Arbeitnehmer steht das Recht zu, von seinem Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis zu verlangen, welches in qualifizierter Weise über die Tätigkeit, die Arbeitsweise und auch die sozialen Kompetenzen des Arbeitnehmers Auskunft erteilt. Oft ist es sinnvoll, sich bereits in einem laufenden Arbeitsverhältnis ein Zeugnis ausstellen zu lassen, beispielsweise wenn sich Tätigkeitsbereiche oder Organisationsstrukturen und damit auch die Vorgesetzten ändern.

Besonders wichtig wird das Zeugnis beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Spätestens bei der Neubewerbung wird das Zeugnis vorgelegt werden müssen.

Ein ungelöstes Problem vieler Arbeitszeugnisse ist die Formulierung des Beendigungsgrundes. Ein Zeugnis darf nämlich nicht ohne sachlichen Anlass erkennen lassen, ob sich die Parteien im Streit getrennt haben. Der Arbeitnehmer darf verlangen, dass nur auf seinen Wunsch hin die tatsächlichen Beendigungsgründe im Zeugnis genannt werden. In einem unlängst vom Landesarbeitsgericht Mainz entschiedenen Fall wollte ein Arbeitnehmer erreichen, dass die Formulierung „scheidet auf eigenen Wunsch aus unserem Unternehmen aus“ anstelle der im Zeugnis vorhandenen Formulierung „in beiderseitigem Einvernehmen“ verwendet wird.

In dem vorliegenden Fall hatte der Arbeitnehmer zwar selbst gekündigt, doch war der Kündigung ein Gespräch vorausgegangen, in dem der Arbeitgeber den Mitarbeiter zur Suche nach einem anderen Arbeitsplatz aufgefordert hatte. Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die gewünschte Formulierung habe, da der Trennungswunsch vom Arbeitgeber ausgegangen sei und anschließend ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen wurde.

Es wäre zwar möglich gewesen, den Beendigungsgrund überhaupt nicht im Zeugnis aufzunehmen, ob dies jedoch für den Arbeitnehmer günstiger gewesen wäre, mag dahingestellt sein, denn beide Alternativen können zu unangenehmen Nachfragen im Bewerbungsgespräch führen.

Oftmals wird auch verkannt, dass Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers in einer Schlussformel, z.B. eine Dankesformel oder gute Wünsche für die Zukunft, nicht zum erforderlichen Inhalt eines Arbeitszeugnisses gehören. Das Bundesarbeitsgericht befand, dass es zur Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers gehöre, ob das Zeugnis mit einem Schlusssatz ende oder nicht. Ob sich das BAG mit dieser Entscheidung auf der Höhe der Zeit befindet, darf bezweifelt werden, denn in jeder Personalabteilung wird ein Zeugnis ohne Schlussformel negativ auffallen.

Auch eine an sich positive Leistungs- und Verhaltensbeurteilung verliert mit fehlender Schlussformel an Wert. Dennoch hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Formulierung einer bestimmten, freundlichen Schlussformulierung, mag eine solche auch noch so gängig sein.

Es empfiehlt sich daher, bereits im Aufhebungsvertrag selbst Bezug auf ein bereits vorgefertigtes Zeugnis zu nehmen, in welchem dann die für den Arbeitnehmer günstigste Formulierung verwendet wird.

Susanne Gebhardt
Rechtsanwältin