

KARRIERECENTER AKTUELL

Auf dieser Seite lässt die „möbel kultur“ Personal- und Unternehmensberater zu Problemen des Personalmarketings zu Wort kommen.

Das Arbeitszeugnis: Wichtiges Instrument bei der Personalauswahl oder Information ohne Wert

Von wegen vollste Zufriedenheit. Jährlich ziehen tausende ehemalige Angestellte wegen ihres Arbeitszeugnisses vor Gericht. Halbwissen, Ungenauigkeit oder auch Großzügigkeit ziehen oft erhebliche Konsequenzen nach sich. Geschichten über Geheimsprache oder versteckte Hinweise erhöhen die Aussagekraft und Urteilsicherheit nicht unbedingt.

Jeder Arbeitnehmer, auch nebenberuflich Tätige oder geringfügig Beschäftigte, hat beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis einen Anspruch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses. Als qualifiziertes Zeugnis dient es dem Arbeitnehmer als Nachweis über seinen beruflichen Werdegang und gibt Auskunft über seine beruflichen Tätigkeiten, seine Leistungen sowie sein persönliches Verhalten.

Die Erstellung eines Zwischenzeugnisses sei beispielsweise bei Veretzung oder bei Wechsel des Vorgesetzten empfohlen.

Wohlvollend, aber auch wahr

Ein Arbeitszeugnis muss zwar wohlwollend sein, das heißt, es darf das weitere berufliche Fortkommen des Mitarbeiters nicht unnötig erschweren. Es muss aber auch wahr sein und darf einen künftigen Arbeitgeber nicht täuschen und dadurch schädigen. Ungünstige Angaben dürfen deshalb dann in das Zeugnis aufgenommen werden, wenn der künftige Arbeitgeber ein berechtigtes Informationsinteresse daran hat.

Das ist z.B. bei Straftaten des Mitarbeiters der Fall, soweit sie mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen und von erheblichem Gewicht für die Gesamtbeurteilung der Person wesentlich sind. Dasselbe gilt für ein außerordentliches negatives Verhalten, sofern es wichtige Arbeitgeberinteressen beeinträchtigt sowie wesentlich und typisch für den Mitarbeiter ist.

In der Praxis fallen die Zeugnisse jedoch grundsätzlich positiv aus – auf den ersten Blick. Wer zum Beispiel nur als fleißig gelobt wird, kann nichts. Wer nur Interesse zeigte, gilt als nicht tüchtig. Und wer als gesellig oder einfühlend beschrieben wird, greift zur Flasche oder Kollegin. Zudem drückt man Negatives durch Auslassungen aus: Unerwartete Lücken sagen mehr als blumige Worte.

Die Aufnahme des Beendigungsgrundes „fristlose arbeitgeberseitige Kündigung“ ist unzulässig (nach dem Urteil des LAG Düsseldorf vom 22.1.1988), wenn das Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zeugnis enthalten ist. Es genügt, wenn der Sachverhalt indirekt aus dem ungewöhnlichen Beendigungsdatum hervorgeht.

Einholung von Auskünften beim ehemaligen Arbeitgeber

Gelegentlich sind potentielle Arbeitgeber daran interessiert, über einen Bewerber Auskünfte beim früheren Arbeitgeber einzuholen. Dieses Interesse besteht insbesondere dann, wenn die vorgelegten Zeugnisse unklar oder widersprüchlich sind.

Werden Auskünfte von einem Arbeitgeber über einen früheren Arbeitnehmer erteilt, so müssen diese Auskünfte richtig sein. Es gelten die Grundsätze, die den Arbeitgeber auch zur wahrheitsgemäßen Zeugniserteilung verpflichten. Aus dem Gesichtspunkt der nachfolgenden Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unnötig zu behindern.

Ohne das Wissen und die ausdrückliche Zustimmung des früheren Arbeitnehmers ist ein Arbeitgeber nicht verpflichtet, aber berechtigt, Auskünfte über den Arbeitnehmer zu erteilen (BAG, Urteil vom 18.12.1984).

Hat der frühere Arbeitgeber eine unrichtige, unvollständige oder fehlerhafte Auskunft schuldhaft erteilt, insbesondere wenn er bei der telefonisch oder mündlich erteilten Auskunft von dem schriftlichen Arbeitszeugnis abgewichen ist, haftet er dem Arbeitnehmer für den hieraus entstandenen Schaden. Dieser Schaden kann insbesondere darin bestehen, dass der neue Arbeitgeber den früheren Arbeitnehmer aufgrund der unzutreffenden Auskunft nicht einstellt.

Verjährung und Verwirkung

Der Zeugnisanspruch erlischt unabhängig von der Verjährung, wenn es dem ehemaligen Arbeitgeber nicht mehr möglich ist, das Zeugnis auszustellen. Im Hinblick auf den Grundsatz der Zeugniswahrheit ist dies bereits der Fall, wenn z.B. keine Erinnerung mehr über Leistung und Führung besteht.

Die Ausstellung des einfachen Zeugnisses, das lediglich Art und Dauer der Tätigkeit angibt, ist wegen der geringeren Anforderungen in aller Regel auch noch lange Zeit nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses möglich, sofern die Personalunterlagen noch vorhanden sind.

Die Verwirkung des Anspruches auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses kann schon zu einem recht frühen Zeitpunkt eintreten, z.B. wenn der Arbeitgeber zu erkennen gegeben hat, dass er der Zeugniserteilung keine besondere Bedeutung beimisst.

In der Praxis ist jedoch festzustellen, dass gelegentlich auch Arbeitszeugnisse, die vor fünf oder noch mehr Jahren erstellt wurden, auf Bitten des Arbeitnehmers berichtigt werden. Häufig besteht aus der Sicht des Arbeitnehmers auch erst längere Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Zeugnisausstellung ein konkretes Bedürfnis, die Richtigkeit des erteilten Zeugnisses zu überprüfen.

In der Regel spielt das Arbeitszeugnis des letzten Arbeitgebers für die Bewerbung beim neuen Arbeitgeber keine Rolle, da die Bewerbung vor Beendigung des alten Arbeitsverhältnisses erfolgt. Erst wenn sich der Arbeitnehmer mit dem Gedanken trägt, sein neues Arbeitsverhältnis wieder zu beenden, wird das Zeugnis seines früheren Arbeitgebers bedeutsam.

Arbeitnehmer erkennen den Berichtigungsbedarf erst durch kritische Fragen oder Hinweise in späteren Vorstellungsgesprächen und haben sich damit unter Umständen schon um die eine oder andere Chance gebracht.

Somit empfiehlt es sich, einzelne Arbeitszeugnisse im Rahmen der vorgelegten schriftlichen vollständigen Bewerbungsunterlagen zu bewerten und zu qualifizieren. Liegt mit dem einzelnen Zeugnis sicherlich auch noch keine abschließende Beurteilung vor, so ist es jedoch nach wie vor ein wichtiges Instrument bei der Auswahl geeigneten Personals.



Dipl.-Kfm. Andreas Erbenich,
Personalberater

Ihr
Andreas Erbenich