



DAS ZWISCHENZEUGNIS WANN SIE EINES BEKOMMEN



Dipl.-Kfm. Andreas Erbenich,
Personalberater

Sie bekommen bald einen neuen Chef? Sie verändern sich innerhalb des Unternehmens? Ihre Firma wurde verkauft? Sie gehen in Elternzeit?

Dann ist dies oft der Moment für eine Beurteilung, auch in Form eines Zwischenzeugnisses.

Für Arbeitgeber macht das Erstellen eines Zwischenzeugnisses viel Arbeit, denn hier ist Sorgfalt bei der Dokumentation der Tätigkeiten und der persönlichen Beurteilung wichtig. Stellt Ihr Arbeitgeber Ihnen ein Zwischenzeugnis aus, kann er im Falle eines späteren Arbeitszeugnisses auch nicht völlig von dem Inhalt und der Bewertung des Zwischenzeugnisses abweichen.

Einige Unternehmen sträuben sich, sich diese Arbeit zu machen. Und unter Umständen kann auch ein Zwischenzeugnis Auswirkungen in einem etwaig später zu führenden Kündigungsstreit haben.

Ein Arbeitnehmer kann bei ungekündigter Stellung vom Arbeitgeber ein sogenanntes Zwischenzeugnis verlangen, wenn dies tarif- oder arbeitsvertraglich vereinbart wurde oder er ein berechtigtes Interesse daran hat.

Gründe für ein Zwischenzeugnis

Und auch wenn es keine gesetzliche Regelung für einen Anspruch auf die Erteilung eines Zwischenzeugnisses gibt, bei einem berechtigten Interesse bzw. bei triftigen Gründen müssen Arbeitgeber dennoch ein solches ausstellen. Im Laufe der Zeit haben Gerichte bei folgenden Fällen Arbeitgeber zur Ausstellung eines Zwischenzeugnisses verpflichtet:

Findet ein Vorgesetztenwechsel statt, haben Mitarbeiter einen Anspruch, da der neue Chef nicht in der

Lage ist, für die Zeit vor seinem Antritt die Arbeitnehmerleistung zu beurteilen. Wird ein Mitarbeiter in eine andere Abteilung versetzt, steht ihm ebenfalls von seinem alten Vorgesetzten ein Zwischenzeugnis zu. Erst recht, wenn ihn in der neuen Abteilung auch neue Aufgaben erwarten. Möchte ein Mitarbeiter eine Weiterbildung absolvieren, erwarten einige Fortbildungsstätten bei der Anmeldung ein Zwischenzeugnis. Verlässt ein Mitarbeiter für einen längeren Zeitraum das Unternehmen (z.B. Elternzeit), kann er ebenfalls ein Zwischenzeugnis erwarten, da zu diesem Zeitpunkt nicht klar ist, ob er wieder zurückkehrt bzw. der Vorgesetzte nach der Rückkehr des Mitarbeiters noch in der Abteilung bzw. dem Unternehmen tätig ist. Und „natürlich“ wenn ein Mitarbeiter auf Arbeitsplatzsuche geht. Auch dann hat er einen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis.

In allen Fällen müssen Sie bei einer Weigerung des Arbeitgebers die Gründe für ein Zeugnisverlangen darlegen, um so das Zeugnis zu erlangen. Und so empfehle ich in der Regel Bewerbern, die in einem intakten, ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, auf diesen Anspruch zu verzichten. Sie könnten sonst am alten Arbeitsplatz für Missstimmungen sorgen. Ihre Tätigkeitsbeschreibung reicht bei einer Bewerbung aus einem regulären Arbeitsverhältnis normalerweise aus.

Für Form und Inhalt des Zwischenzeugnisses gelten die allgemeinen Grundsätze eines Arbeitszeugnisses. Auch das Zwischenzeugnis enthält daher einen Einleitungssatz, einen aussagekräftigen Aufgabenblock, dargestellt als Aufzählung oder als Fließtext, umfangreiche Einzelbewertungen wie zum Beispiel die Führungsarbeit, die Arbeiterfolge, die Gesamtnote und im Schlussatz den Ausstellungsgrund. Wenn bereits ein zukünftiges Ausscheidungsdatum feststeht, wird kein Zwischenzeugnis, sondern ein „Vorläufiges Zeugnis“ erstellt.

Besonderheiten bei Zwischenzeugnissen

Wenn ein Zwischenzeugnis ausgestellt wird, arbeiten Sie weiterhin für den aktuellen Arbeitgeber; daher werden die Einzel- und Gesamtbeurteilungen in der Gegenwartsform formuliert.

Leider stellt man immer wieder fest, dass Zwischenzeugnisse in der falschen Zeitform ausgestellt werden. Insbesondere dann, wenn mit einem

Mitarbeiter ein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde. Manch eine Personalabteilung scheidet dabei deshalb so zu verfahren, da man in ein paar Monaten ohnehin das Schlusszeugnis ausstellen muss und sich somit Arbeit spart, wenn im Zwischenzeugnis die Vergangenheitsform bereits Anwendung findet.

Ganz fatal kann es sein, wenn ein Zwischenzeugnis als Zeugnis tituliert und auch noch die Vergangenheitsform verwendet worden ist. Hier kann man leicht vermuten, dass der Arbeitnehmer ausgeschieden ist. Und dann führt der Schritt, beim vermeintlich letzten Arbeitgeber mal anzurufen, vielleicht in die Katastrophe – peinlich ist es aber in jedem Fall.

Sollten Bewerber allerdings Zwischenzeugnisse, die in der Vergangenheitsform erstellt worden sind, ihren Unterlagen beifügen, verschlechtern diese damit ihre Verhandlungsposition gegenüber einem neuen Arbeitgeber. Schließlich ist für den Zeugnisprofi anhand der Vergangenheitsform ersichtlich, dass das aktuelle Arbeitsverhältnis faktisch bereits beendet wurde.

Auch die Schlussformulierung will überlegt sein. Im Schlussatz einer Zwischenbeurteilung kann natürlich nicht die in Schlusszeugnissen übliche Dank-Bedauern-Formel stehen. Stattdessen ist hier die Dank-gute-Wünsche-Formel üblich. So könnte man formulieren: Wir danken ihm ausdrücklich für seine sehr erfolgreiche Mitarbeit und wünschen uns eine noch lang währende weiterhin so gute Zusammenarbeit“.

Interessant ist sicherlich auch die Wirkung eines überzeugenden Zwischenzeugnisses auf ein folgendes Abschlusszeugnis – auch Bindungswirkung genannt. Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu entschieden, dass Arbeitgeber bei der Ausstellung des Schlusszeugnisses meist an die guten Noten der vorhergehenden Beurteilung gebunden sind.

Schneller als gedacht kann es passieren, dass Sie vor der Schwierigkeit stehen, eine gute Zeugnisbewertung einzufordern, an die sich kein Vorgesetzter mehr erinnern kann. Nutzen Sie daher die Gunst der Stunde, im Rahmen eines triftigen Grundes eine aktuelle Leistungsbeurteilung in Form eines Zwischenzeugnisses zu verlangen.

Ihr Andreas Erbenich
www.andreaserbernich.de



Die Jobs des Monats

Lust auf was Neues?
Wir suchen

AUSSENDIENST-MITARBEITER (M/W)

zur Verstärkung für unserer
Berater-Team ...

...mehr auf Seite 126

JUNIOR PROJECT MANAGER (M/W)

Wir bieten Ihnen interessante, spannende Aufgaben und B2B-Projekte bei Industrie, Verbänden und stationärem sowie online Handel ...

...mehr auf Seite 126

BUCHTIPP

Warum soll es nach Plan laufen, wenn es keinen gibt?

von Christopher J. Schwarzer



Gute Führungskräfte sind eine rare Spezies. Das belegt der „Gallop Engagement Index“, der jährlich deutsche Unternehmen und deren Manager unter die Lupe nimmt. Doch was ist eigentlich ein guter Chef? Was zeichnet ihn aus? Jörg Neumann stellt die wichtigsten Regeln einer guten Führungskultur vor. Anhand eingängiger Beispiele zeigt er mögliche Schwachstellen auf und bietet Lösungsvorschläge – von der Auswahl einer guten Crew über das Führen wichtiger Gespräche bis hin zur Teamführung. Als Trainer und gefragter Redner berichtet er aus erster Hand und führt Praxisbeispiele aus erfolgreichen Unternehmen an. Redline Verlag, 278 Seiten, 16,99 Euro, ISBN: 978-3-86881-533-7