



SPOTLIGHT



Interessantes und Aktuelles aus dem Arbeitsrecht

Ihre Visitenkarte

Gerade bei längerer Dauer des Arbeitsverhältnisses kommt dem Arbeitszeugnis erhebliche Bedeutung zu. Nicht selten dient es - auch im Rahmen von „Background-Checks“ - als Visitenkarte für den Eintritt in ein neues Arbeitsverhältnis.

Der Schein trügt

Die Zeugnissprache hat absurde Züge angenommen. Selbst vernichtende Bewertungen klingen für juristische Laien bisweilen „normal“ und werden deshalb nicht beanstandet. Seien Sie achtsam und schauen Sie genau hin!

Auch Äußerlichkeiten zählen

Wichtig ist nicht nur der Inhalt des Zeugnisses, sondern auch die Form. Arbeitszeugnisse müssen im Original unterschrieben sein und sollten auf dem offiziellen Briefpapier des Arbeitgebers ausgefertigt werden. Uneinheitliche Formatierungen deuten auf einen Streit über das Zeugnis hin und sind daher unbedingt zu vermeiden.

Zeugnis? Brauch' ich nicht!

Wir befinden uns in schnelllebigen Zeiten. Dies gilt auch in der Arbeitswelt. Arbeitsverhältnisse über mehrere Jahrzehnte sind nicht mehr die Regel, sondern eher die Ausnahme. Immer häufiger allerdings hören wir von unseren Mandantinnen und Mandanten, die wir bei Trennungs-/ Veränderungsprozessen begleiten, sie seien auf ein Arbeitszeugnis ihres bisherigen Arbeitgebers vermeintlich nicht angewiesen. Entscheidend seien doch ohnehin der Lebenslauf, die bisherigen beruflichen Referenzen und das aufgebaute Netzwerk.

Unterschätzte Bedeutung des Arbeitszeugnisses

Doch ganz so einfach ist es nicht. Denn selbst wenn Bewerbungsprozesse zuweilen auch ohne Zeugnis des bisherigen Arbeitgebers erfolgreich durchlaufen werden können: Die Zahl von „Background Checks“, die in vielen Ländern schon lange üblich sind, nimmt auch in Deutschland in manchen Branchen deutlich zu. Gerade bei der Besetzung von Schlüssel- und Führungspositionen beleuchten viele Unternehmen den Hintergrund ihrer Bewerber sehr genau und wollen sich ein möglichst umfassendes und transparentes Bild über die jeweilige Persönlichkeit und ihre bisherigen beruflichen Stationen machen. Hier kann das Arbeitszeugnis als „offizielle“ Referenz gegenüber dem selbst erstellten Lebenslauf einen entscheidenden Vorteil darstellen - und spätestens dann kommt es darauf an, mit einem professionell gestalteten Zeugnis einen Türöffner und keinen Bremsklotz „im Gepäck“ zu haben.

Der Inhalt macht den Unterschied

In Arbeitszeugnissen wimmelt es von versteckten Bewertungen, die für juristische Laien kaum zu durchdringen sind. Oder hätten Sie gedacht, dass eine Bestätigung, wonach

Sie systematisch an den Ihnen übertragenen Aufgaben gearbeitet und mit Ihren Ergebnissen den Erwartungen entsprochen haben, gerade einmal eine „ausreichende“ Bewertung widerspiegelt? Wichtig ist deshalb nicht nur, dass im Zeugnis sämtliche übernommenen Aufgaben vollständig und zutreffend (und auch in der richtigen Reihenfolge!) dargestellt werden, sondern dass auch die Leistungs- und Verhaltensbewertung keine Lücken aufweist und keine Qualitäten unerwähnt lässt, deren Nennung im Zeugnis üblicherweise (sei es branchenbedingt, sei es positionsspezifisch) erwartet wird. Nicht selten sind zu beanstandende Formulierungen unbeabsichtigt und Ursache sind auf Seiten der Zeugnisverfasser fehlende Expertise oder mangelnde Sorgfalt. Aber gut gemeint ist eben leider nicht „automatisch“ gut gemacht. Um Streit zum Zeugnis zu vermeiden, ist es sinnvoll, nach Möglichkeit eine umfassende Vereinbarung zu treffen. Dies ist regelmäßig möglich, wenn das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag oder infolge eines gerichtlichen Vergleichs endet.

Es kommt auch auf Äußerlichkeiten an

Wichtig ist auch, dass die äußere Form des Zeugnisses „passt“. Haben die richtigen Personen unterschrieben? Ist die Formatierung in Ordnung? Wird beispielsweise Text teilweise linksbündig, teilweise im Blocksatz gefasst oder gibt es uneinheitliche Zeilenabstände, so deutet dies auf Diskussionen um die Zeugnisformulierungen hin - und dieser negative Eindruck ist dann kaum noch aus der Welt zu schaffen. Häufig begegnen uns - gerade in der IT-Branche - außerdem Zeugnisse, die lediglich elektronisch signiert wurden. Dies ist nicht ausreichend. In Deutschland gilt für Zeugnisse die Schriftform. Sie sollten also Wert auf Originalunterschriften legen.

Was können wir für Sie tun?

Möchten Sie Ihr Arbeitszeugnis juristisch überprüfen lassen? Oder haben Sie sogar die Möglichkeit, einen eigenen Zeugnisvorschlag vorzubereiten (eine Chance, die Sie nutzen sollten!) und benötigen Unterstützung? Wir sind gerne für Sie da!

Christian Klette

Fachanwalt für Arbeitsrecht
klette@meilenstein-arbeitsrecht.de

Thomas Haas

Fachanwalt für Arbeitsrecht
haas@meilenstein-arbeitsrecht.de

Kleingemünder Straße 101
69118 Heidelberg

+49 6221 7151615
www.meilenstein-arbeitsrecht.de



MEILENSTEIN.
ARBEITSRECHT

