

# Pro Rettet die Arbeitszeugnisse!

Bekannt und bewährt. Dies gilt seit Langem für das Instrument des Arbeitszeugnisses im Personalwesen.



Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf die Erteilung eines schriftlichen Zeugnisses. Nach dem Gesetz hat das Zeugnis wahr, klar und schlüssig zu sein. Zudem sind wesentliche Tatsachen zu schildern und Branchenüblichkeiten zu beachten. Als Ausfluss der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht muss das Zeugnis grundsätzlich von Wohlwollen getragen sein. Dies zwingt den Arbeitgeber jedoch nicht, alle Arbeitnehmer ausschließlich positiv darzustellen. Zeugnisformulierungen dürfen auch negative Umstände benennen, sofern sie auf Tatsachen beruhen, die der Arbeitgeber – erforderlichenfalls im Prozess – beweisen kann.

## Aufgabe des Arbeitszeugnisses

Das Arbeitszeugnis hat eine doppelte Funktion. Erstens dient es dem beruflichen Fortkommen des Arbeitnehmers. Ihm wird ermöglicht, bei Bewerbungen um einen Arbeitsplatz seinen beruflichen Werdegang und seine persönlichen wie fachlichen Befähigungen nachzuweisen. Zweite Aufgabe des Zeugnisses ist, dem suchenden Arbeitgeber ein zuverlässiges Auswahlkriterium für die Stellenbesetzung an die Hand zu geben. Sein Wert beruht gerade auf der Person des Ausstellers, der durch seine Unterschrift die Richtigkeit der gemachten Aussagen bestätigt. Folgerichtig belegt die Rechtsprechung

den Arbeitgeber mit einer Schadenersatzpflicht, wenn er in einem Zeugnis wissentlich unwahre Angaben macht.

In Zeiten, in denen ein Arbeitsplatzwechsel immer häufiger vorkommt, ist das Arbeitszeugnis das zentrale Werkzeug zur Einschätzung von Bewerbern. Selbstverständlich erfüllt das Zeugnis diese Aufgabe nur so lange, wie sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer an die Spielregeln der Wahrheit und Klarheit halten. Unabhängig von diesem menschlichen Faktor sprechen gewichtige Argumente für die Beibehaltung der Arbeitszeugnisse in der gewohnten Form.

## Arbeitszeugnis als Motivationsfaktor

Jeder Arbeitnehmer weiß, dass spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses seine Leistungen vom Arbeitgeber schriftlich bewertet werden und ohne ein gutes Zeugnis die Chancen auf einen adäquaten neuen Job schlecht sind. Entsprechend ist die Aussicht auf ein brauchbares Zeugnis ein leistungsfördernder Impuls und ein wichtiger Motivationsfaktor.

## Zeugnisnote als objektiver Maßstab

Die Formulierung und Deutung von Zeugnistexten gehört zum Handwerkzeug eines jeden deutschen Personalers. Es hat sich ein Kanon an typischen Formulierungen etabliert, der weniger mysteriös ist, als manche

Kritiker gerne behaupten. Auch der interessierte Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, im Internet oder in Büchern nachzulesen, welche Bewertungsaussage hinter einer bestimmten Zeugnisformulierung steht. Die Deutung eines Arbeitszeugnisses ist also kein Buch mit sieben Siegeln.

## Schwächen des Referenzsystems

In Ländern, in denen ein umfangreicher schriftlicher Nachweis von vorherigen Arbeitsleistungen fehlt (wie zum Beispiel in Großbritannien und den USA) legen Bewerber bei der Jobsuche regelmäßig nur Lebensläufe und Referenzschreiben vor. Da es kein standardisiertes Formulierungssystem gibt, bedarf die Überprüfung von Angaben in Lebensläufen und Referenzen eines hohen Aufwands mittels umfangreicher und kostenintensiver Background-Checks durch spezialisierte Unternehmen. Dabei ist eine stetig steigende Anzahl von Klagen gegen Referenzaussteller zu verzeichnen. Der Aufwand, der dadurch in den Personalabteilungen und vor Gerichten entsteht, gleicht zunehmend der deutschen Situation.

Solange die Arbeitgeber ihre Verantwortung im Zusammenhang mit der Erstellung von Arbeitszeugnissen ernst nehmen, wird das Arbeitszeugnis ein wichtiges und alternativloses Instrument bei der Personalarbeit bleiben. ■



**Gerd Fest**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Bietmann Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater, Köln  
[www.bietmann.eu](http://www.bietmann.eu)