



Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen
Ludwigsburg

Wahlpflichtfach Nr. 6

Personalmanagement in Zeiten des organisatorischen Wandels aus sozialwissenschaftlicher und rechtlicher Perspektive auch unter Berücksichtigung der Tarifrechtsform und künftiger Dienstrechtformen im öffentlichen Dienst

**Das Arbeitszeugnis:
Märchenstunde, Fachchinesisch oder Klartext?**

Diplomarbeit

zur Erlangung des Grades einer

Diplom-Finanzwirtin (FH)

im Studienjahr 2009/2010

vorgelegt von

Doreen Groß

Erstgutachter: Herr Prof. Günter Pfeifer

Zweitgutachter: Frau Diplom-Finanzwirtin (FH) Susanne Schmid

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	II
Abkürzungsverzeichnis	V
Verzeichnis der Anlage	VII
Abbildungsverzeichnis	VII
1. Einleitung	1
1.1 Aktuelle Situation.....	1
1.2 Vorgehensweise	2
2. Zeugnisrecht	3
2.1 Rechtsanspruch	3
2.1.1 gesetzliche Regelungen.....	4
2.1.2 sonstige Regelungen	5
2.1.3 Sonderfall: Zwischenzeugnis	6
2.2 Zeugnisarten	8
2.2.1 Einfaches Zeugnis	9
2.2.2 Qualifiziertes Zeugnis	9
2.2.3 Zwischenzeugnis	10
2.2.4 vorläufiges Zeugnis.....	10
2.2.5 Endzeugnis	11
2.2.6 Ausbildungszeugnis	11
2.2.7 Arbeitsbescheinigung.....	12
2.2.8 Stationszeugnisse für Referendare.....	12
2.3 Allgemeine Zeugnisgrundsätze	13
2.3.1 Einheitlichkeit und Vollständigkeit.....	13
2.3.2 Wahrheit und Klarheit	14
2.3.3 Wohlwollende Beurteilung	15
2.3.4 Antidiskriminierungsgebot.....	16
2.3.5 Spannungsverhältnisse zwischen den Grundsätzen	16
2.4 Holschuld.....	18
2.5 Form	18

2.6 Fristen	19
2.6.1 Verjährung	19
2.6.2 Verwirkung.....	20
2.6.3 Ausschlussfristen.....	21
2.6.4 Verzicht.....	22
2.7 Rechtsschutz.....	22
2.7.1 Zeugnisberichtigungsanspruch	23
2.7.2 Zeugniserteilungsanspruch.....	24
2.8 Schadensersatz und Entschädigung	24
3. Das qualifizierte Arbeitszeugnis	26
3.1 Gesamteindruck	27
3.2 Aufbau	28
3.2.1 Firmenbogen.....	28
3.2.2 Überschrift	29
3.2.3 Einleitung	29
3.2.4 Tätigkeits- bzw. Aufgabenbeschreibung	30
3.2.5 Leistungsbeurteilung.....	31
3.2.5.1 Einzelbewertung	31
3.2.5.2 Gesamtbewertung mit Zufriedenheitsskala.....	33
3.2.6 Führungsleistung	34
3.2.7 Verhaltensbeurteilung.....	35
3.2.8 Beendigungsmodalität bzw. Zeugnisvergabegrund	36
3.2.9 Schlussformel	37
3.2.10 Ort, Datum und Unterschrift.....	38
3.3 häufige Fehlerquellen bei der objektiven Beurteilung.....	39
3.4 Zeugnissprache.....	40
3.4.1 Verschlüsselungstechniken	42
3.4.2 Geheimcodes und -zeichen	44
3.5 Negativkatalog.....	46

4. Zeugnisanalyse	49
4.1 Firmenbogen, Überschrift und Einleitung	49
4.2 Firmenbeschreibung.....	50
4.3 Tätigkeitsbeschreibung.....	51
4.4 Leistungsbeurteilung	52
4.5 Verhaltensbeurteilung	53
4.6 Beendigung und Schlussformulierung.....	54
4.7 Ort, Datum und Unterschrift.....	55
4.8 Gesamteindruck	56
4.9 Gesamtwertung	56
5. Zusammenfassung	57
5.1 Fazit für Zeugnisaussteller	58
5.2 Fazit für Zeugnisempfänger.....	58
5.3 Fazit aus der Diplomarbeit in Bezug auf den Titel	59
5.3.1 Märchenstunde?	59
5.3.2 Fachchinesisch?	59
5.3.3 Klartext?.....	60
5.4 Ausblick.....	60
Anlagen.....	VIII
Literaturverzeichnis.....	XXVIII
Erklärung	XXXI

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
a. F.	alte Fassung
AG	Arbeitgeber/-in
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AN	Arbeitnehmer/-in
ArbG	Arbeitsgericht
ArbuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BAT	Bundes-Angestellentarifvertrag
BB	Betriebs-Berater
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH	Bundesgerichtshof
BBiG	Berufsbildungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
DB	Der Betrieb
d. h.	das heißt
DIN	Deutsche Industrienorm
EBE	Eildienst Bundesgerichtliche Entscheidungen
EzA-SD	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht Schnelldienst
f., ff.	folgende, fortfolgende
GewO	Gewerbeordnung
HGB	Handelsgesetzbuch
i. d. R.	in der Regel
i. S. d.	im Sinne des
i. V. m.	in Verbindung mit

LAG	Landesarbeitsgericht
MDR	Monatsschrift für Deutsches Recht
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
NRWE	Rechtssprechungsdatenbank Nordrhein-Westfalen
n. v.	nicht veröffentlicht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-RR	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-Rechtsprechungs- Report
o. ä.	oder ähnliches
o. g.	oben genannt
Rn.	Randnummer
S.	Seite
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch - Arbeitsförderung
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
usw.	und so weiter
VGH	Verwaltungsgerichtshof
Vgl.	Vergleich
z. B.	zum Beispiel
ZfPR	Zeitschrift für Personalvertretungsrecht

Verzeichnis der Anlage

- Anlage 1: Wirtschaftskrise: Schicksalsjahr 2010
- Anlage 2: Bankenbarometer – Januar 2010, Befragungsergebnisse
- Anlage 3: Arbeitsbescheinigung
- Anlage 4: Zeugnis von Herrn X
- Anlage 5: Interview mit Herrn X vom 03.01.2010

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Arbeitszeugnisarten.....8
- Abbildung 2: typische Fehler bei dem Arbeitszeugnis.....27
- Abbildung 3: Zufriedenheitsskala mit sieben Noten.....33
- Abbildung 4: 1. Abschnitt aus dem Zeugnis von Herrn X.....49
- Abbildung 5: 2. Abschnitt aus dem Zeugnis von Herrn X.....50
- Abbildung 6: 3. Abschnitt aus dem Zeugnis von Herrn X.....51
- Abbildung 7: 4. Abschnitt aus dem Zeugnis von Herrn X.....52
- Abbildung 8: 5. Abschnitt aus dem Zeugnis von Herrn X.....53
- Abbildung 9: 6. Abschnitt aus dem Zeugnis von Herrn X.....54
- Abbildung 10: 7. Abschnitt aus dem Zeugnis von Herrn X.....55

1. Einleitung

1.1 Aktuelle Situation

Im Jahr 2010, in dem die Wirtschaftskrise in Deutschland andauert, drohen weitere Entlassungen und Betriebsschließungen. Es verschwinden jeden Monat 20.000 Jobs in der Metall- und Elektroindustrie.¹ Bei anderen Branchen sieht es nicht besser aus. Aus dem Bankenbarometer Januar 2010 der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young geht hervor, dass jede vierte Bank plant Stellen abzubauen und nur jede sechste Bank will zusätzliche Mitarbeiter einstellen.²

Aufgrund dessen müssen viele Arbeitszeugnisse ausgestellt werden. Des Weiteren benötigen viele Arbeitssuchende einer Branche mit gleichen Qualifikationen eine der wenigen freien Arbeitsstellen. Die Ansprüche an die Bewerber werden deshalb immer höher. Ein überzeugendes Anschreiben und ein guter Lebenslauf reichen oft nicht aus.³ Der Bewerber bekommt nur eine Einladung zum Vorstellungsgespräch, wenn die Qualität der vorgelegten Arbeitszeugnisse den hohen Ansprüchen genügt. Ist das Arbeitszeugnis im Vergleich zu dem anderer Bewerber schlechter, so ist oft schon in der Vorauswahl Schluss. Somit kann er den Personalchef nicht persönlich von seinen Qualifikationen und Fähigkeiten überzeugen. Der persönliche Eindruck hätte die Einstellungsentscheidung möglicherweise anderweitig beeinflusst.⁴

¹ Siehe Anlage 1, Wirtschaftskrise: Schicksalsjahr 2010, <http://www.manager-magazin.de/magazin/artikel/0,2828,659513,00.html>, S. VIII-IX

² Siehe Anlage 2, Bankenbarometer – Januar 2010, Befragungsergebnisse, [www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Bankenbarometer_Januar_2010/\\$FILE/Bankenbarometer%20Januar%202010.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Bankenbarometer_Januar_2010/$FILE/Bankenbarometer%20Januar%202010.pdf), S. XVIII

³ Vgl. Püttjer, Chr./ Schnierda, U., Arbeitszeugnisse, S. 8

⁴ Vgl. Huber, G./Müller, W., Das Arbeitszeugnis in Recht und Praxis - Rechtliche Grundlagen, Musterzeugnisse, Textbausteine, Zeugnisanalyse, S. 10

Das Arbeitszeugnis kann über den beruflichen Auf- oder Abstieg eines AN entscheiden. Es birgt Chancen und Risiken. Einerseits kann es ein Karrieresprungbrett sein und alle Türen öffnen, andererseits aber auch Stolpersteine in den Weg legen.

Der AG steht vor der Aufgabe das Zeugnis sorgfältig zu formulieren. Der AN sollte es gründlich prüfen, da der zukünftige AG es genau lesen und interpretieren wird.⁵

1.2 Vorgehensweise

Diese Arbeit soll einen Überblick über die Thematik Arbeitszeugnisse vermitteln. Um die Fragestellung des Diplomarbeitsthemas beantworten zu können, wird zuerst auf die gesetzlichen Grundlagen, die Rechtsprechung und die wichtigsten Punkte im Zeugnisrecht eingegangen (2.). Im Anschluss daran wird das qualifizierte Zeugnis näher dargestellt (3.). Dabei wird untersucht, ob das Zeugnis mit der Märchenstunde, dem Fachchinesisch oder dem Klartext in Zusammenhang gebracht werden kann. Die Märchenstunde könnte mit einer wohlwollenden Beurteilung verknüpft werden, das Fachchinesisch sich auf die Zeugnissprache beziehen und der Klartext auf den Inhalt und den Aufbau erstrecken. Danach wird eine Zeugnisanalyse durchgeführt, um die Materie abzurunden. Das zuvor theoretisch Dargestellte soll in einem Praxisfall angewandt werden (4.). Darauf folgt die Zusammenfassung (5.).

Alle Gegenstände dieses Themas können nicht abgehandelt werden. Auch einige angesprochene Punkte werden nicht bis ins Detail dargestellt, da gewisse Grundkenntnisse vorausgesetzt sind. Aus der Literatur sind Beispiele aufgeführt worden, die den Sachverhalt veranschaulichen. Alle zu erwähnen sprengt den Rahmen dieser Diplomarbeit.

⁵ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umnuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 8

Es wird die Sicht des Zeugnisausstellers und die des Zeugnisempfängers betrachtet. Auf die Feinheiten der einzelnen Berufsgruppen ist nicht eingegangen worden. Der Einfachheit halber sind Begriffe wie z. B. Zeugnisaussteller, Mitarbeiter, usw. durchgehend in vorhergehender Form vereinheitlicht.

2. Zeugnisrecht

Mit Wirkung vom 01.01.2003 ist das Dritte Gesetz zur Änderung der Gewerbeordnung und sonstiger gewerblicher Vorschriften in Kraft getreten. Seit dem haben sich die Rechtsgrundlagen im Zeugnisrecht geändert, aber inhaltlich sind keine wesentlichen Abweichungen hinzugekommen. Beispielsweise ist der zwingende Inhalt von Arbeitszeugnissen noch nicht gesetzlich geregelt. Es wird also in vielen Fällen auf die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zurückgegriffen. Wichtig ist, dass auch die Zeugnisrechtsprechung vor 2003 weiterhin als Richtschnur angesehen wird.⁶

2.1 Rechtsanspruch

Die gesetzliche Grundlage für die Zeugniserteilung ist derzeit in den § 630 BGB, § 109 GewO und § 16 BBiG normiert.⁷ Des Weiteren gibt es noch tarifliche Bestimmungen.⁸ Außerdem ist allgemein anerkannt, dass sich der Zeugnisanspruch aus der Fürsorgepflicht des AG bzw. der vertraglichen Nebenpflicht aus § 242 BGB ergibt.⁹

⁶ Vgl. Eckert, M., K. Beendigung des Arbeitsverhältnisses in: Straub, D., Arbeits-Handbuch Personal: Recht und Praxis für den Personal-Profi, K 831

⁷ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., Mein Arbeitszeugnis, S. 11

⁸ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umnuß, K., Arbeitszeugnisse – Textbausteine und Tätigkeitsbeschreibung, S. 8

⁹ BAG Urteil vom 21.01.1993, 6 AZR 171/92, NZA 1993, 1031-1032

2.1.1 gesetzliche Regelungen

Zuerst muss kurz die Entstehungsgeschichte erklärt werden. Bis Dezember 2002 war die wichtigste gesetzliche Grundlage für den Zeugnisanspruch der § 630 BGB. Speziellere Regelungen für kaufmännische Angestellte ergaben sich aus § 73 HBG a. F. und für gewerbliche AN aus § 113 GewO a. F. Dies änderte sich durch das Inkrafttreten des Dritten Gesetzes zur Änderung der Gewerbeordnung und sonstiger gewerblicher Vorschriften.¹⁰ Der § 630 BGB verweist für AN auf § 109 GewO und hat dadurch seine Bedeutung für die Praxis verloren. § 630 BGB wird jetzt nur für dauernde Dienstverhältnisse angewendet, welche keine Arbeitsverhältnisse sind.¹¹ Das ist bei freien Dienstverträgen der Fall. Die Regelung in § 73 HGB wurde gestrichen und der § 113 GewO a. F. wurde durch den § 109 GewO ersetzt.¹² In dem § 109 Abs. 1 GewO sind die alten Regelungen über das einfache und das qualifizierte Zeugnis des § 113 Abs. 1 und 2 GewO a. F. einbezogen und der zeitgemäßen Sprache angepasst worden.¹³ Lediglich für Berufsausbildungsverhältnisse ergibt sich der Zeugnisanspruch aus § 16 BBiG.¹⁴

Der § 109 GewO ist derzeit die wichtigste gesetzliche Grundlage im Zeugnisrecht,¹⁵ da er für alle AN gemäß § 6 Abs. 2 GewO Anwendung findet.¹⁶ Eine Voraussetzung für den Zeugnisanspruch ist ein Arbeitsverhältnis, wobei es jedoch nicht auf die Art und Dauer ankommt.¹⁷ Grundsätzlich ist es nicht erforderlich, dass das Arbeitsverhältnis rechtlich oder faktisch auf einen längeren Zeitraum angelegt ist oder bestanden hat.

¹⁰ Vgl. Eckert, M., a.a.O., K 831

¹¹ Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 630 BGB, Rn. 1-2

¹² Vgl. Eckert, M., a.a.O., K 831

¹³ Vgl. Müller, St., § 109 Zeugnis in: Boemke, B., Gewerbeordnung - Kommentar zu §§ 105-110 -Arbeitsvertragsgestaltung-Direktionsrecht-Entgelt-Arbeitszeugnis-Wettbewerbsverbot, Rn. 1

¹⁴ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 11

¹⁵ Vgl. Eckert, M., a.a.O., K 831

¹⁶ § 6 GewO

¹⁷ Vgl. Müller, St., § 109 Zeugnis, a.a.O., Rn 3

Eine Ausnahme liegt nur beim qualifizierten Zeugnis vor. Da muss das Arbeitsverhältnis tatsächlich in Vollzug gesetzt worden sein und es sollte ca. zwei Monate andauern, da sonst Leistung und Verhalten nicht ausreichend beschrieben und beurteilt werden können. Der Zeugnisanspruch ist nicht abhängig von Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, von Haupt- oder Nebenberuf¹⁸ oder von unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnissen. Auch bei einem Probearbeitsverhältnis, einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, einem Leiharbeitsverhältnis oder bei Heimarbeit besteht ein Anspruch darauf.¹⁹

Nach § 109 Abs. 1 S. 1 GewO entsteht der Zeugnisanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.²⁰ Dies ist bereits gegeben, wenn sich die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses anbahnt, also mit Kündigungszugang oder Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Der frühzeitige Anspruch wird zusätzlich durch § 629 BGB begründet, da das Zeugnis zur Suche einer neuen Stelle benötigt wird.²¹ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen entsteht der Anspruch zu dem Zeitpunkt, wo die gesetzliche Kündigungsfrist beginnen würde.²² Spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist oder mit dem tatsächlichen Ausscheiden entsteht der Anspruch auf ein Endzeugnis.²³

2.1.2 sonstige Regelungen

Ein weiterer Zeugnisanspruch kann sich aus Tarifverträgen ergeben.²⁴ Hier ist insbesondere der § 35 TVöD bzw. TV-L für den öffentlichen Dienst zu nennen. Dieser hat den gleichen Wortlaut, aber unterschiedliche

¹⁸ Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn. 2

¹⁹ Vgl. Weuster, A./Scheer, B., Arbeitszeugnisse in Textbausteinen – Rationelle Erstellung, Analyse, Rechtsfragen, S. 13-14

²⁰ § 109 Abs. 1 GewO

²¹ BAG Urteil vom 27.02.1987, 5 AZR 710/85, NZA 1987, 628-629

²² Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn. 9

²³ BAG Urteil vom 27.02.1987, 5 AZR 710/85, NZA 1987, 628-629

²⁴ Vgl. Knobbe, Th./Leis, M./Ummuß, K., Arbeitszeugnisse – Textbausteine und Tätigkeitsbeschreibung, S. 8

Geltungsbereiche.²⁵ Zum Beispiel haben Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des § 1 TVöD fallen und Mitglied einer dem TVöD abschließenden Gewerkschaften sind, einen zwingenden und unmittelbaren Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus § 35 Abs. 1 TVöD.²⁶ Anders als in § 109 Abs. 1 GewO muss sich das Endzeugnis gemäß § 35 Abs. 1 TVöD auch auf Führung und Leistung erstrecken. Der AG muss ein qualifiziertes Zeugnis ausstellen, da er keinen Ermessensspielraum hat. Darüber hinaus begründet § 35 Abs. 2 und 3 TVöD einen nicht gesetzlich normierten Anspruch auf ein Zwischenzeugnis bzw. vorläufiges Zeugnis.²⁷

Des Weiteren kann sich ein Zeugnisanspruch aus arbeitsvertraglichen Vereinbarungen begründen. Beispielsweise haben Beschäftigte, die in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen, aber keine Gewerkschaftsmitglieder sind, nur einen Rechtsanspruch aus dem Tarifvertrag, wenn dieser arbeitsvertraglich mit einbezogen ist. Dies geschieht i. d. R. durch eine Gleichstellungsabrede im Arbeitsvertrag.²⁸

2.1.3 Sonderfall: Zwischenzeugnis²⁹

Einen gesetzlichen Anspruch auf die Erteilung eines Zwischenzeugnisses gibt es nicht. In einigen tariflichen Vorschriften, wie z. B. in § 35 Abs. 2 TVöD bzw. TV-L, ist ein Anspruch auf ein Zwischenzeugnis aus **triftigen Gründen** enthalten.³⁰ Nach der Rechtsprechung liegt ein triftiger Grund dann vor, wenn er den Wunsch des AN als berechtigt erscheinen lässt. Dies ist gegeben, wenn das Zwischenzeugnis geeignet ist, den von ihm angestrebten Erfolg zu fördern.

²⁵ §§ 1, 35 TVöD bzw. TV-L

²⁶ Vgl. Schustereit, S./ Welscher, J., Arbeitszeugnisse und Personalbeurteilung nach dem TVöD, S. 89-90

²⁷ § 109 Abs. 1 GewO; § 35 TVöD

²⁸ Vgl. Schustereit, S./ Welscher, J., a.a.O., S. 90

²⁹ Siehe Gliederungspunkt 2.2.3

³⁰ Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn 50

Folgende triftige Gründe sind generell anerkannt:

- Änderungen in Struktur und Aufbau des Betriebes, z. B. Vorgesetztenwechsel, Betriebsübergang § 613a BGB und Konkurs
- Bewerbung um eine andere Stelle
- längere geplante Arbeitsunterbrechung, z. B. Erziehungsurlaub, Wehr- oder Zivildienst
- persönliche Veränderung des AN, z. B. Versetzung, Fort- und Weiterbildung
- Vorlage bei Kreditanträgen, Gerichten und Behörden

Kein triftiger Grund liegt für den AN bei einer Höhergruppierungsklage vor.³¹ Auch nicht, wenn er ein Zwischenzeugnis fordert, obwohl er bereits auf sein Verlangen ein Endzeugnis erhalten hat.³²

Wenn keine tariflichen Vorschriften greifen, kann sich die Pflicht zur Erteilung aus den allgemeinen vertraglichen Nebenpflichten des AG gegenüber dem AN begründen. Das ist anzunehmen, wenn ein triftiger Grund vorliegt, der begründet wird.³³

Somit ist der AN gezwungen, z. B. eine geplante anderweitige Bewerbung offen zu legen. Die Literatur sagt deshalb, dass nach richtiger Ansicht ein Anspruch ohne die Darlegung von Gründen besteht.³⁴

³¹ BAG Urteil vom 21.01.1993, 6 AZR 171/92, NZA 1993, 1031-1032

³² LAG Hamm, Urteil vom 13.02.2007, 19 Sa 1589/06, NRWE - Rn. 37

³³ Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn 50

³⁴ Vgl. Eckert, M., a.a.O., K 834

2.2 Zeugnisarten

Um zu wissen, wie Arbeitszeugnisse aufgebaut sind, wird zunächst zwischen den verschiedenen Arten differenziert.

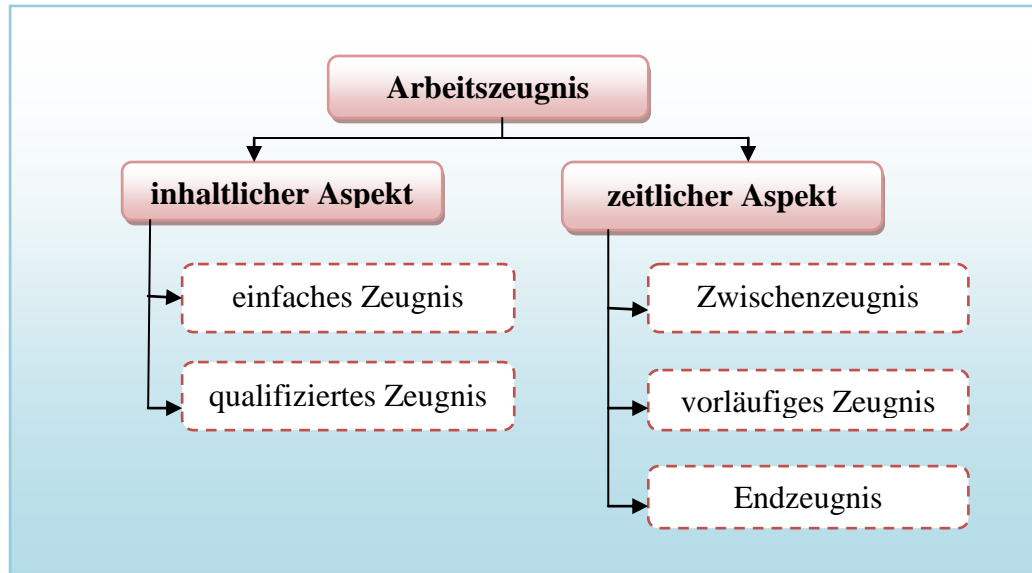


Abbildung 1: Arbeitszeugnisarten

Die Zeugnisse sind zum einen nach dem inhaltlichen Aspekt zwischen dem einfachen und dem qualifizierten Zeugnis und zum anderen nach dem zeitlichen Aspekt zwischen dem Zwischenzeugnis, dem vorläufigen Zeugnis und dem Endzeugnis zu unterscheiden. Des Weiteren gibt es noch andere Sonderformen.³⁵ Manchmal sind die Zeugnisarten nicht klar voneinander abzugrenzen. Ein einfaches bzw. ein qualifiziertes Zeugnis kann auch ein Zwischenzeugnis, ein vorläufiges Zeugnis oder ein Endzeugnis sein.³⁶ Zur Abgrenzung vom Arbeitszeugnis werden noch die Arbeitsbescheinigung und das Stationszeugnis für Referendare aufgeführt.

³⁵ Vgl. Vogel, H.-W., GEHEIM-CODE ARBEITSZEUGNIS, S. 32

³⁶ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umnuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 67

2.2.1 Einfaches Zeugnis

Die Legaldefinition für das einfache Zeugnis befindet sich in § 109 Abs. 1 S. 2 GewO. Danach muss es mindestens Angaben zur Art und Dauer der Tätigkeit beinhalten.³⁷ Es enthält nur Tatsachen, die wertfrei sind.³⁸ Bewertungen und Beurteilungen über die Leistung und die Führung des Mitarbeiters sind darin nicht enthalten.³⁹ Es dient zur lückenlosen Darstellung des beruflichen Werdegangs.

Nach Auffassung der Literatur ist immer Vorsicht geboten, wenn man so ein Zeugnis erhält. Durch das Fehlen der Führungs- und Leistungsbewertung wird meistens angenommen, dass diese schlecht sind und deshalb darauf verzichtet wurde.⁴⁰ Es ist sinnvoll, auch bei Beschäftigungen von kurzer Dauer auf einem qualifizierten Zeugnis zu bestehen, um von vornherein mögliche Widersprüche auszuschließen.⁴¹

2.2.2 Qualifiziertes Zeugnis

Das qualifizierte Zeugnis ist der am häufigsten angewandte Zeugnistyp⁴² und wird in § 109 Abs. 1 S. 3 GewO definiert. Es muss nicht nur Angaben über die Art und Dauer der Tätigkeit, sondern auch eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung beinhalten.⁴³ Diese Beschreibung und Beurteilung soll den gesamten Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses erfassen.⁴⁴ Dem AN steht ein Wahlrecht zu. Er kann sich zwischen einem einfachen oder einem qualifizierten Zeugnis entscheiden.⁴⁵ Im Gliederungspunkt 3 wird auf diese wichtige Zeugnisart genauer eingegangen.

³⁷ § 109 Abs. 1 GewO

³⁸ Vgl. Müller, St., § 109 Zeugnis, a.a.O., Rn. 39

³⁹ Vgl. Schustereit, S./ Welscher, J., a.a.O., S. 91

⁴⁰ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 9

⁴¹ Vgl. Frey, B./ Wörl, G., Arbeitszeugnisse „Vollstens zufrieden“? Was Sie wissen müssen und verstehen sollten, S. 5

⁴² Vgl. Hesse, J./ Schrader, H. Ch., a.a.O., S.16

⁴³ § 109 Abs. 1 GewO

⁴⁴ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 10

⁴⁵ Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn 5

2.2.3 Zwischenzeugnis

Während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, kann ein Zwischenzeugnis als einfaches oder qualifiziertes Zeugnis ausgestellt werden.⁴⁶ Dieser Zeugnistyp wird im Präsens (Gegenwartsform) geschrieben.⁴⁷ Durch die Ausstellung ergibt sich eine gewisse Selbstbindung des AG⁴⁸, d. h. dass bei der Erteilung eines Endzeugnisses der AG an den Inhalt des Zwischenzeugnisses grundsätzlich gebunden ist. Dies ist auch bei einem Betriebsübergang der Fall. Der Betriebserwerber darf bei der Erteilung eines Endzeugnisses nicht vom Inhalt des Zwischenzeugnisses des Betriebsveräußerers abweichen.⁴⁹ Eine Ausnahme liegt nur dann vor, wenn in der Zwischenzeit Tatsachen bekannt geworden sind, die eine Abänderung rechtfertigen.⁵⁰ Der AG ist verpflichtet, ein Zwischenzeugnis sehr sorgfältig und durchdacht auszustellen.

2.2.4 vorläufiges Zeugnis

Dieses Zeugnis ist gewissermaßen ein Endzeugnis. Es wird erteilt, wenn eine baldige Beendigung des Arbeitsverhältnisses bevorsteht. Damit soll dem Mitarbeiter ermöglicht werden, sich während der Kündigungsfrist für eine neue Stelle zu bewerben. Die Erteilung findet ausdrücklich als „vorläufiges Zeugnis“ statt.⁵¹ Es wird bei Beendigung der Beschäftigung gegen ein Endzeugnis ausgewechselt, das inhaltlich dem vorläufigen Zeugnis entspricht. Eine Ausnahme ist nur erlaubt, wenn sich neue wesentliche Änderungen oder Erkenntnisse herauskristallisiert haben.⁵²

⁴⁶ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umnuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 68

⁴⁷ Vgl. Frey, B./ Wörl, G., a.a.O., S. 102

⁴⁸ LAG Hamm, Urteil vom 28.08.1997, 4 Sa 1926/96, NZA-RR 1998, 490

⁴⁹ BAG, Urteil vom 16.10.2007, 9 AZR 248/07, NJW 2008, 1175

⁵⁰ BAG, Urteil vom 21.06.2005, 9 AZR 352/04, NZA 2006, 104, 105; LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 23.10.2007, 2 Sa 213/07, EzA-SD 2008, Nr. 2, 12

⁵¹ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umnuß, K., Arbeitszeugnisse – Textbausteine und Tätigkeitsbeschreibung, S. 13

⁵² Vgl. Eckert, M., a.a.O., K 835

2.2.5 Endzeugnis

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der AG zur Ausstellung des Endzeugnisses verpflichtet. Es bescheinigt von Beginn bis zum Ende der Beschäftigung die Tätigkeiten des AN in Form eines einfachen oder qualifizierten Zeugnisses.⁵³ Das Endzeugnis wird meistens im Präteritum (Vergangenheitsform) geschrieben.⁵⁴ Wie schon erwähnt, ist der AG an den Inhalt des eventuell zuvor erteilten Zeugnistyps gebunden, sofern keine Ausnahme vorliegt.⁵⁵

2.2.6 Ausbildungszeugnis

Das Ausbildungszeugnis ist in § 16 BBiG geregelt.⁵⁶ Es stellt ein Endzeugnis dar.⁵⁷ Der Ausbildende hat es bei Beendigung der Ausbildung schriftlich auszustellen. Die elektronische Form ist wie bei den anderen Zeugnisarten ausgeschlossen. Wird die Ausbildung nicht durch die Ausbildenden durchgeführt, so soll auch derjenige das Zeugnis unterschreiben, der der Ausbilder ist. In § 16 Abs. 2 BBiG ist dargestellt, welche Angaben das Zeugnis enthalten muss. Dazu gehören Art, Dauer, Ziel der Ausbildung, erworbene berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Angaben über das Verhalten und die Leistung des Auszubildenden sind nur auf dessen Verlangen aufzunehmen.⁵⁸ In der Praxis nehmen viele AG diese Angaben auf, da ansonsten erhebliche Mängel beim Auszubildenden vermutet werden. Widerspricht der Auszubildende jedoch, so dürfen diese Angaben nicht aufgenommen werden.⁵⁹

⁵³ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 11

⁵⁴ Vgl. Eckert, M., a.a.O., K 836

⁵⁵ Siehe Gliederungspunkte 2.2.3 und 2.2.4

⁵⁶ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 11

⁵⁷ Vgl. Schustereit, S./ Welscher, J., a.a.O., S. 92

⁵⁸ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 11

⁵⁹ Vgl. Backer, A., a.a.O., S. 76

2.2.7 Arbeitsbescheinigung

Eine Arbeitsbescheinigung ist kein Arbeitszeugnis. Der AG ist verpflichtet diese Bescheinigung gemäß § 312 SGB III bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszustellen.⁶⁰ Sie muss alle Tatsachen enthalten, die für die Entscheidung über den Anspruch auf Arbeitslosengeld und sonstige Leistungen der Arbeitsagentur relevant sind⁶¹ und dient als Grundlage für die Geldberechnung.⁶² Für die Ausstellung ist der von der Bundesagentur für Arbeit vorgesehene Vordruck⁶³ zu benutzen. In § 312 Abs. 1 S. 2 SGB III ist der anzugebende Inhalt aufgezählt. Die Arbeitsbescheinigung ist dem AN bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auszuhändigen⁶⁴, sonst kann der AN auf Erteilung beim Arbeitsgericht klagen. In Streitfällen, um eine fehlerhaft erstellte Bescheinigung, welche Konsequenzen auf die Geldleistung der Bundesagentur für Arbeit hat, ist das Sozialgericht zuständig.⁶⁵

Die Arbeitsbescheinigung wird an dieser Stelle aufgeführt, damit es zu keiner Verwechslung mit dem Arbeitszeugnis kommt. Es soll noch einmal klargestellt werden, dass der AN trotz Erteilung einer Arbeitsbescheinigung einen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis hat.

2.2.8 Stationszeugnisse für Referendare

Stationszeugnisse für Referendare sind keine Arbeitszeugnisse, da sie ausschließlich zu Prüfungszwecken erteilt werden. Arbeitszeugnisse dagegen dienen dem Zweck, als Bewerbungsunterlage vorgelegt zu werden.⁶⁶ Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zur wohlwollenden Gestaltung der Arbeitszeugnisse ist wegen des unterschiedlichen

⁶⁰ Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S. 15

⁶¹ § 312 SGB III

⁶² Vgl. Frey, B./ Wörl, G., a.a.O., S. 105

⁶³ Siehe Anlage 3, Arbeitsbescheinigung, <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Vordrucke/A07-Geldleistung/Publikation/V-Alg-Arbeitsbescheinigung.pdf>, S. XIX ff.

⁶⁴ § 312 SGB III

⁶⁵ Vgl. Stephan, J., K. Beendigung des Arbeitsverhältnisses in: Straub, D., Arbeits-Handbuch Personal: Recht und Praxis für den Personal-Profi, K 76

⁶⁶ Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S. 16

Zweckes nicht übertragbar. Stationszeugnisse müssen daher auch negative Leistungen deutlich bezeichnen und benennen.⁶⁷

2.3 Allgemeine Zeugnisgrundsätze

Aus gesetzlichen Grundlagen und der Rechtsprechung ergeben sich die Zeugnisgrundsätze. Allgemein anerkannt sind die Einheitlichkeit, die Vollständigkeit, die Wahrheit, die Klarheit und die wohlwollende Beurteilung.⁶⁸ Das Antidiskriminierungsgebot könnte ab 2006 auch dazu gehören,⁶⁹ aber in der Zeugnisrechtsprechung ist es bisher noch nicht explizit genannt worden. Die Zeugnisgrundsätze stehen oft im Konflikt miteinander und können deshalb manchmal nicht ohne Kompromisse umgesetzt werden.

2.3.1 Einheitlichkeit und Vollständigkeit

In einem **einheitlichen** Zeugnis ist alles **vollständig** darzustellen.⁷⁰ Es gibt laut Gesetz nur ein Zeugnis, welches als einfaches oder als qualifiziertes Zeugnis ausgestellt wird. Beide Zeugnisse können nicht rechtlich nebeneinander bestehen, dies besagt der Grundsatz der **Einheitlichkeit**. Außerdem dürfen nicht mehrere unterschiedliche Zeugnisse für ein Arbeitsverhältnis erteilt werden, die nach Zeitabschnitten oder nach Tätigkeiten getrennt sind. Das gilt auch, wenn ein Betriebsübergang stattgefunden hat.⁷¹ Dieser Grundsatz lässt nicht zu, dass ein qualifiziertes Zeugnis gesplittet wird, d. h. dass es kein Zeugnis nur über das Verhalten oder nur über die Leistung gibt. Der Wunsch des AN ist dabei irrelevant.⁷²

⁶⁷ VGH Kassel, Beschluss vom 26.10.2007, 8 TP 1731/07, NJW 2008, S. 1608 ff.

⁶⁸ Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn. 17

⁶⁹ Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S. 24

⁷⁰ Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn. 18

⁷¹ Vgl. Reiter, G./Schmitz, Th., Personalakte Abmahnung Arbeitszeugnis – Recht und Praxis der Personalarbeit in kirchlichen und caritativen Einrichtungen, S. 157

⁷² Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn. 18

Der Grundsatz der **Vollständigkeit** beinhaltet, dass das Zeugnis die Tätigkeiten eines AN innerhalb des Arbeitsverhältnisses so vollständig und genau beschreibt, dass sich auch ein Dritter ein klares Bild machen kann. Nicht erwähnt werden dürfen Tätigkeiten, die bei einer Bewerbung des AN keine Rolle spielen.⁷³

2.3.2 Wahrheit und Klarheit

Das oberste Gebot im Zeugnisrecht ist die **Wahrheitspflicht**, obwohl dies nicht speziell in der Formulierung des § 109 GewO aufgeführt ist. Danach müssen der Wortlaut und der Sinnzusammenhang des Zeugnisses objektiv richtig sein. Es darf keine falschen Angaben enthalten, sondern nur nachvollziehbare Tatsachen. Bloße Behauptungen, Annahmen oder Verdächtigungen sind unzulässig.⁷⁴ Das Gebot der Zeugniswahrheit bezieht alle wesentlichen Tatsachen mit ein, die für die Gesamtbeurteilung des AN bedeutungsvoll sind. Des Weiteren muss ein künftiger AG ein berechtigtes Interesse an deren Kenntnis haben.⁷⁵

Nach dem Grundsatz der **Zeugnisklarheit**, welcher im § 109 Abs. 2 GewO normiert ist, muss das Zeugnis klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen beinhalten, die den Zweck erfüllen sollen, eine andere Aussage über den AN zu treffen, als aus der äußeren Form oder dem Wortlaut erkennbar ist.⁷⁶ Geheime Merkmale oder missverständliche Formulierungen, durch die der Beschäftigte anders bewertet werden soll, als der Wortlaut es darstellt, sind unzulässig.⁷⁷ Sobald Hilfsmittel zur eindeutigen Bestimmung des Zeugnisinhalts erforderlich sind, liegt ein Verstoß vor.⁷⁸

⁷³ BAG Urteil vom 12.08.1976, 3 AZR 720/75, DB 1976, 2211-2213

⁷⁴ Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn. 22

⁷⁵ BAG Urteil vom 12.08.2008, 9 AZR 632/07, NZA 2008, 1349-1351

⁷⁶ § 109 Abs. 2 GewO

⁷⁷ BAG Urteil vom 12.08.2008, 9 AZR 632/07, NZA 2008, 1349-1351

⁷⁸ Vgl. Müller, St., § 109 Zeugnis, a.a.O., Rn 55

Ein weiterer Verstoß gegen die Gebote der **Zeugniswahrheit** und **Zeugnisklarheit** liegt bei Auslassungen vor, wenn dadurch eine verfälschte Deutung des Zeugnisses entstehen könnte. Somit dürfen keine Auslassungen an der Stelle im Text vorhanden sein, an der ein verständiger Leser eine positive Hervorhebung erwartet.

Das BAG hat im Urteil vom 12.08.2008 festgelegt, dass wenn für eine Berufsgruppe oder eine Branche ein bestimmter Zeugnisbrauch besteht, dieser auch angewendet werden soll. Bestimmte Eigenschaften und Leistungen dürfen nicht ausgelassen werden, da dies regelmäßig ein versteckter Hinweis für den Leser ist. Der AN kann durch das Nichterwähnen des Merkmals nur unterdurchschnittlich oder durchschnittlich bewertet werden. Er hat dann Anspruch auf die Erteilung eines ergänzten Zeugnisses.⁷⁹

2.3.3 Wohlwollende Beurteilung

Der AG ist außerdem verpflichtet den Grundsatz der wohlwollenden Beurteilung bei der Zeugnisformulierung zu beachten.⁸⁰ Dabei ist der „wohlwollende Maßstab eines verständigen AG zugrunde zu legen“.⁸¹ Die Wortwahl und die Abfolge der Wörter bestimmt der AG.⁸² Der AN kann eine wahrheitsgetreue Formulierung fordern, die sein berufliches Fortkommen nicht grundlos behindert.⁸³ Das BAG hat in seinem Urteil vom 23.06.1960 entschieden, dass durch dieses Gebot einmalige positive und negative Vorfälle oder Umstände, die nicht charakteristisch für den AN sind, nicht in das Zeugnis gehören.⁸⁴

⁷⁹ BAG Urteil vom 12.08.2008, 9 AZR 632/07, NZA 2008, 1349-1351

⁸⁰ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 25

⁸¹ Vgl. Schustereit, S./ Welscher, J., a.a.O., S. 100

⁸² Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn. 27

⁸³ Vgl. Müller, St., § 109 Zeugnis, a.a.O., Rn 54

⁸⁴ BAG Urteil vom 23.06.1960, 5 AZR 560/58, NJW 1960, 1973

Nach der Auffassung des LAG Bremen ist eine befriedigende Leistung mit dem Wortlaut „volle Zufriedenheit“ noch als wohlwollend anzusehen. Es macht noch einmal deutlich, dass durch dieses Gebot kein Anspruch auf eine „gute“ Leistungsbescheinigung besteht.⁸⁵

2.3.4 Antidiskriminierungsgebot

Bei der Anfertigung des Arbeitszeugnisses ist das AGG zu beachten. Es besagt z. B., dass Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im Arbeitsleben unzulässig sind.⁸⁶ Zeugnisse oder Formulierungen, die eine Benachteiligung i. S. d. AGG beinhalten, sind grundsätzlich rechtswidrig.⁸⁷ Dies führt zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen.⁸⁸

Möglicherweise wird eine Ausnahme bezüglich der Benachteiligung des Geschlechts und des Alters gemacht. Der Vorname z. B. muss allein schon aus Identifikationszwecken im Zeugnis aufgeführt werden. Das Geburtsdatum könnte ein Streitfall werden, doch darf es ohnehin nur mit Einverständnis des AN angegeben werden. Hierüber gibt es jedoch noch keine Rechtsprechung.

2.3.5 Spannungsverhältnisse zwischen den Grundsätzen

Die genannten Grundsätze können nicht immer, wie theoretisch beschrieben, umgesetzt werden, da sie manchmal in einem Spannungsverhältnis zueinander stehen. Die größten Spannungen treten bei der Vereinbarung des Grundsatzes der Wahrheit mit dem Grundsatz der wohlwollenden Beurteilung auf. Auch der Grundsatz der

⁸⁵ LAG Bremen, Urteil vom 09.11.2000, 4 Sa 101/00, NZA-RR 01, 287

⁸⁶ §§1 ff. AGG

⁸⁷ Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S. 24

⁸⁸ Siehe Gliederungspunkt 2.8

Vollständigkeit lässt sich mit dem Grundsatz der Wahrheit manchmal nicht vereinbaren.⁸⁹

Diese Spannungsverhältnisse können sich ergeben, da das Zeugnis unterschiedliche Zielsetzungen erfüllt. Einerseits soll das Zeugnis dem AN als Bewerbungsunterlage dienen. Die Interessen des AN wären bedroht, wenn er im Zeugnis unterbewertet wird. Andererseits soll es einen zukünftigen AG über die Kenntnisse, Fähigkeiten und das Verhalten des AN unterrichten. Das Zeugnis stellt eine zuverlässige Grundlage für die Einstellungsentscheidung dar. Die Interessen des AG wären gefährdet, wenn der AN überbewertet wird.⁹⁰

Der BGH hat in seinem Urteil vom 26.11.1963 festgelegt, dass die Wahrheit der oberste Grundsatz ist, wobei jedoch keinerlei Verpflichtung besteht, in einem qualifizierten Zeugnis zu möglicherweise ungünstigen Vorfällen Stellung zu nehmen. Eine schonungslos negative Beurteilung ist somit ausgeschlossen. Das Zeugnis soll von verständigem Wohlwollen getragen sein, um das weitere berufliche Fortkommen nicht zu erschweren.⁹¹ Bei der Zeugnisformulierung ist im Zweifel der Grundsatz der Wahrheit höher zu bewerten, als der der wohlwollenden Beurteilung.⁹² Nachteilige Angaben darf das Zeugnis nur beinhalten, wenn diese bezeichnend und gravierend sind.⁹³ Das Verschweigen kann gegenüber Dritten zu Schadenersatzansprüchen führen.⁹⁴ Durch die Spannungsverhältnisse zwischen den Grundsätzen hat sich die Zeugnissprache entwickelt.⁹⁵ Auf diese wird in Gliederungspunkt 3.4 näher eingegangen.

⁸⁹ Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn. 23

⁹⁰ BAG Urteil vom 23.06.1960, 5 AZR 560/58, NJW 1960, 1973

⁹¹ BGH Urteil vom 26.11.1963, VI ZR 221/62, AP BGB § 826 Nr. 10

⁹² Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S. 23

⁹³ Vgl. Coelius, C., Arbeitszeugnisse im Klartext, S. 13

⁹⁴ Siehe Gliederungspunkt 2.8

⁹⁵ Vgl. Backer, A., a.a.O., S. 11

2.4 Holschuld

Grundsätzlich handelt es sich bei Arbeitszeugnissen um eine Holschuld i. S. d. § 269 Abs. 2 BGB. Der AG muss das Zeugnis zur Abholung bereithalten.⁹⁶ Die Holschuld kann sich aufgrund der Fürsorgepflicht ausnahmsweise in eine Schickschuld verwandeln. Dies ist möglich, wenn die Aushändigung des Zeugnisses beim Ausscheiden des AN nicht erfolgen konnte, da die Gründe beim AG liegen oder die Abholung mit unverhältnismäßigen Schwierigkeiten (Kosten und Aufwand) für den AN verbunden wäre.⁹⁷ Das BAG hat entschieden, dass es dem AN zumutbar ist, das Zeugnis abzuholen, auch wenn er sich mit dem AG überworfen hat. Er könnte einen bevollmächtigten Boten zur Abholung beauftragen.⁹⁸

2.5 Form

Das Zeugnis ist gemäß § 109 Abs. 1 S. 1 GewO schriftlich zu erteilen. Die Zeugniserteilung in elektronischer Form ist nach § 109 Abs. 3 GewO extra ausgeschlossen.⁹⁹ Der Ausschluss der elektronischen Form soll solange beibehalten werden, bis sich die elektronische Bewerbungsform im Rechtsverkehr durchgesetzt hat.¹⁰⁰ Nach der Verkehrssitte ist es üblich, dass das Zeugnis maschinenschriftlich bzw. mit einem PC abgefasst wird.¹⁰¹ Der AN kann eine einheitliche Maschinenschrift verlangen. Die äußere Form darf nicht den Anschein erwecken, der AG distanzieren sich vom buchstäblichen Wortlaut seiner Erklärung. Das Papier muss haltbar und von guter Qualität sein i. d. R. im DIN A 4 Format. Außerdem muss das Zeugnis sauber und ordentlich geschrieben sein, d. h. es darf keine Flecken, Radierungen, Verbesserungen, Durchstreichungen o. ä.

⁹⁶ BAG Urteil vom 08.03.1995, 5 AZR 848/93, EBE/BAG 1995, S 100

⁹⁷ LAG Frankfurt/M., Urteil vom 01.03.1984, 10 Sa 858/83, DB 1984, 2200

⁹⁸ BAG Urteil vom 08.03.1995, 5 AZR 848/93, EBE/BAG 1995, S 100

⁹⁹ § 109 GewO

¹⁰⁰ Vgl. Müller, St., § 109 Zeugnis in: Boemke, B., Gewerbeordnung Kommentar zu §§ 105-110, Rn. 1

¹⁰¹ Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S. 31

enthalten, ansonsten kann es der AN zurückweisen.¹⁰² Ebenfalls soll es keine orthografischen und grammatikalischen Fehler aufweisen.¹⁰³

Nach einer Entscheidung des BAG ist der Zeugniserteilungsanspruch auch dann erfüllt, wenn das Zeugnis zweimal gefaltet ist, damit es in einem Standardbriefumschlag versandt werden kann. Es muss kopierfähig sein und die Knicke dürfen sich nicht auf den Kopien abzeichnen.¹⁰⁴ Die Ausführungen zum Gesamteindruck,¹⁰⁵ zum Firmenbogen¹⁰⁶ und zum Ort, Datum und Unterschrift¹⁰⁷ sind zu beachten.

Wegen der Zeugnisform gibt es immer wieder Streitigkeiten vor dem Gericht. Es zeigt zum einen, dass die Form bisher noch nicht ausreichend gesetzlich geregelt ist und zum anderen, wird deutlich gemacht, wie wichtig die richtige Form für den AN ist.

2.6 Fristen

Wenn ein Anspruch auf Ausstellung oder Berichtigung des Arbeitszeugnisses vor Gericht eingeklagt wird, sind die Verjährung, die Verwirkung, die Ausschlussfristen und der Verzicht zu beachten.¹⁰⁸

2.6.1 Verjährung

Der Zeugnisanspruch verjährt nach 3 Jahren gemäß § 195 BGB, da es keine spezielle Verjährungsregelung gibt. Die Verjährungsfrist beginnt nach § 199 BGB mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Die Anspruchsentstehung ist im Gliederungspunkt 2.1

¹⁰² BAG Urteil vom 03.03.1993, 5 AZR 182/92, DB 1993, 1624-1625

¹⁰³ LAG Düsseldorf, Urteil vom 23.5.1995, 3 Sa 253/95, NZA-RR 1996. 42. 44 f. 253

¹⁰⁴ BAG Urteil vom 21.09.1999, 9 AZR 893/98, EzA BGB § 630 Nr. 22

¹⁰⁵ Siehe Gliederungspunkt 3.1

¹⁰⁶ Siehe Gliederungspunkt 3.2.1

¹⁰⁷ Siehe Gliederungspunkt 3.2.10

¹⁰⁸ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 54

erläutert. Nur in Ausnahmefällen kann sich gemäß § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB die regelmäßige Verjährungsfrist verzögern.¹⁰⁹

2.6.2 Verwirkung

Auch wenn der Erfüllungsanspruch noch nicht verjährt ist, kann die gerichtliche Durchsetzung verwirkt sein.¹¹⁰ Dies setzt ein Zeitmoment und ein Umstandsmoment voraus. Das Zeitmoment ist gegeben, wenn der AN sein Recht auf die Erteilung eines Zeugnisses über längere Zeit nicht in Anspruch genommen hat. Das Umstandsmoment liegt vor, wenn es beim AG die Überzeugung herbeigeführt hat, der AN werde sein Recht nicht mehr durchsetzen. Wenn diese beiden Voraussetzungen erfüllt sind, ist dem AG die Erfüllung des Zeugnisanspruchs nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht zumutbar. Laut BAG hängt die Frage, ob ein Anspruch verwirkt ist, im Wesentlichen von den Umständen des Einzelfalles ab. Die Feststellung ist in erster Linie Aufgabe des Tatrichters, der den Sachverhalt eigenständig beurteilt.¹¹¹

Laut Rechtsprechung ist unumstritten, dass die Erfüllung des Zeitmoments bei 10 oder 11 Monaten gegeben ist¹¹², manchmal auch schon früher, wenn der AN in diesem Zeitraum untätig bleibt.¹¹³ Beim Umstandsmoment ist das Verhalten des AN, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Größe des Betriebes und die Zeugnisart von entscheidender Wichtigkeit. Der Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis verwirkt i. d. R. schneller als der auf ein einfaches Zeugnis.¹¹⁴ Das ist der Fall, wenn es dem AG unmöglich geworden ist, ein wahrheitsgemäßes Zeugnis auszustellen.¹¹⁵ Die

¹⁰⁹ Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S. 34 -35

¹¹⁰ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umnuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 55

¹¹¹ BAG 9. Senat, Urteil vom 16.10.2007, 9 AZR 248/07, NJW 2008, 1175

¹¹² vgl. LAG München, Urteil vom 11.02.2008, 6 Sa 539/07, juris – Rn. 37 i. V. m. LAG Düsseldorf, Urteil vom 11. November 1994, 17 Sa 1158/94, DB 1995, 1135 (11 Monate); LAG Hamm, Urteil vom 3. Juli 2002, 3 Sa 248/02, NZA-RR 2003, 73 (15 Monate); LAG Köln, Urteil vom 8. Februar 2000, 13 Sa 1050/99, NZA-RR 2001, 130-132 (12 Monate)

¹¹³ ArbG Frankfurt, Urteil vom 27.09.2004, 15 Ca 10684/03 (6 Monate)

¹¹⁴ Vgl. Müller, St., § 109 Zeugnis, a.a.O., Rn 23

¹¹⁵ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umnuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 54

Erteilung des einfachen Zeugnisses ist aufgrund der geringen Anforderungen lange Zeit möglich. Wie lange nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein qualifiziertes Zeugnis ausgestellt werden kann, ist abhängig vom hinreichenden Erinnerungsvermögen des AG, da es Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen enthält.¹¹⁶

Bisher wurden immer nur Zeugnisberichtigungsansprüche innerhalb eines Jahres verwirkt. Es ist offen, ob auch der Zeugniserteilungsanspruch innerhalb dieser Frist entfällt.¹¹⁷ Dies ist sehr unwahrscheinlich, da der AN das Zeugnis für sein berufliches Weiterkommen benötigt. Dadurch könnten ihm finanzielle Nachteile entstehen. Die Verwirkungsfrist wird deshalb viel länger sein oder gar nicht erst eintreten.

2.6.3 Ausschlussfristen

Der Zeugnisanspruch unterliegt vertraglichen bzw. tariflichen Ausschlussfristen. Sie sollen die kurzfristige Abwicklung des Arbeitsverhältnisses bezwecken. Durch Auslegung ist zu ermitteln, ob die tarifliche Ausschlussfrist den Zeugnisanspruch umfasst.¹¹⁸ Im § 37 TVöD bzw. TV-L ist die tarifliche Ausschlussfrist für den öffentlichen Dienst von 6 Monaten enthalten. Der Anspruch muss innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht werden.¹¹⁹ Davor war sie in § 70 BAT geregelt. Das BAG hat entschieden, dass die Ausschlussfrist des § 70 BAT den Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses einschließt.¹²⁰ Es ist nicht erforderlich, dass jeder einzelne Mangel innerhalb dieser Frist gerügt wird.¹²¹ Rechtsprechungen über den § 37 TVöD bzw. TV-L im Hinblick auf den Zeugniserteilungsanspruch gibt es noch nicht.

¹¹⁶ Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S. 35

¹¹⁷ Vgl. Eckert, M., a.a.O., K 850

¹¹⁸ Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn. 54

¹¹⁹ § 37 TVöD bzw. TV-L

¹²⁰ BAG Urteil vom 23.02.1983, 5 AZR 515/80, DB 1983, 2043-2044

¹²¹ BAG Urteil vom 04.10.2005, 9 AZR 507/04, Rn. 31, BAGE 116, 95

Die vertraglichen Ausschlussfristen, die sehr allgemein gehalten sind, beinhalten nicht ohne weiteres Zeugnisansprüche. Es ist immer angebracht, die Formulierung dieser Klausel sorgfältig zu prüfen.¹²² Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem das Zeugnis erstmals angefordert werden könnte.¹²³

2.6.4 Verzicht

Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann nicht auf den Zeugniserteilungsanspruch verzichtet werden.¹²⁴ Ob ein erklärter Verzicht bei oder nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses rechtlich möglich ist, hat die Rechtsprechung bisher offen gelassen.

Der BAG hat entschieden, dass allgemein gehaltene Ausgleichsklauseln keinen Verzicht auf ein Zeugnis beinhalten. Der AN ist sich bei der Unterzeichnung nicht im Klaren, dass er damit auf sein Zeugnis verzichtet.¹²⁵ Eine Ausgleichsklausel kann beispielsweise in einem Vergleich oder in einem Aufhebungsvertrag vereinbart werden.¹²⁶

2.7 Rechtsschutz

Erfüllt der AG den Anspruch auf Zeugniserteilung nicht oder unsachgemäß, dann ist der AN berechtigt seinen Ausstellungs- oder Berichtigungsanspruch vor dem Arbeitsgericht einzuklagen.¹²⁷ Der Arbeitsgerichtsprozess wird durch eine Klageschrift eingeleitet.¹²⁸

Bevor man seinen Anspruch einklagt ist es ratsam zuerst mit dem AG zu sprechen. Vielleicht hat der AG bestimmte Bewertungen nicht so gemeint

¹²² Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umnuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 56

¹²³ Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn. 54

¹²⁴ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umnuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 56

¹²⁵ BAG Urteil vom 16.09.1974; 5 AZR 255/74, NJW 1975, 407

¹²⁶ Vgl. Weuster, A./Scheer, a.a.O., S. 18

¹²⁷ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umnuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 42

¹²⁸ Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S. 40

und korrigiert sie deshalb freiwillig.¹²⁹ Das Verfahren vor Gericht ist zeit- und kostenaufwendig.¹³⁰

2.7.1 Zeugnisberichtigungsanspruch

Der Berichtigungsanspruch begehrt die Abänderung des schon erteilten Zeugnisses. Der AG muss dabei erneut ein Zeugnis erteilen, dass die geforderten Berichtigungen berücksichtigt. Eine Korrektur des ursprünglichen Zeugnisses ist unzulässig. Daraus könnte man ersehen, dass über den Inhalt gestritten wurde. Darüber hinaus könnte die Echtheit des Zeugnisses angezweifelt werden.¹³¹ Bei der Erteilung eines neuen Zeugnisses ist der AG an die bisherige Beurteilung gebunden, soweit keine neuen Umstände etwas Anderes rechtfertigen.¹³² Es gibt zwei Anspruchsgrundlagen für den Berichtigungsanspruch. Zum einen den ursprünglichen Erfüllungsanspruch, auf den man sich bei der formalen Vollständigkeit berufen kann. Zum anderen die allgemeine Fürsorgepflicht, die bei Unrichtigkeiten oder bei nicht umfassender Stellungnahme zu allen Punkten geltend gemacht werden kann.¹³³ Der AN muss das alte unrichtige Zeugnis zurückgeben, da der AG einen Anspruch darauf hat. Dafür erhält der AN ein neues richtiges Zeugnis. Diese Handlung wird „Zug um Zug“ genannt.¹³⁴

Der AN kann eine Berichtigung seines Zeugnisses verlangen, sofern es nicht der vorgeschriebenen Form entspricht, der Inhalt nicht richtig ist oder der AG seinen Beurteilungsspielraum überschritten hat¹³⁵ und somit den AN in seinem beruflichen Fortkommen benachteiligt.¹³⁶ In der Klageschrift müssen Inhalt und Form des gewünschten Zeugnisses genau bezeichnet

¹²⁹ Vgl. Backer, A., a.a.O., S. 93

¹³⁰ Vgl. Eckert, M., a.a.O., K 844

¹³¹ LAG Bremen, Urteil vom 23.6.1989, 4 Sa 320/88, LAGE § 630 BGB Nr. 6

¹³² BAG, Urteil vom 21.06.2005, 9 AZR 352/04, NZA 2006. 104. 105

¹³³ LAG Hamm, Urteil vom 27.02.1997, 4 Sa 1691/96, NZA-RR 1998. 151, 1 54

¹³⁴ LAG München, Urteil vom 11.11.2008, 8 Sa 298/08, juris – Rn. 58 f.

¹³⁵ LAG Hamm, Urteil vom 01.12.1994, 4 Sa 650/94, n. v.

¹³⁶ LAG Hamm, Urteil vom 27.02.1997, 4 Sa 1691/96, NZA-RR 1998. 151, 1 54

sein.¹³⁷ Der AG hat einen Beurteilungsspielraum und dieser kann nur beschränkt vom Gericht nachgeprüft werden. Was vom Gericht überprüfbar ist, sind die Tatsachen, die der AG der Beurteilung zugrunde gelegt hat.¹³⁸

Die Darlegungs- und Beweislast, dass die angegebenen Tatsachen im Zeugnis richtig sind, trägt grundsätzlich der AG als Schuldner des Zeugnisses.¹³⁹ Begehrt der AN eine überdurchschnittliche Beurteilung, obwohl ihn der AG nur durchschnittlich bewertet hat, muss der AN die Tatsachen vortragen und beweisen, die eine bessere Beurteilung rechtfertigen. Will der AG von der durchschnittlichen Benotung nach unten abweichen, trägt er die Beweislast.¹⁴⁰

2.7.2 Zeugniserteilungsanspruch

Verlangt der AN vom AG die Ausstellung eines Zeugnisses, muss der AG dies unverzüglich tun und es zur Abholung bereithalten. Der AG darf das Zeugnis nicht zurückhalten. Der AN kann den Anspruch auf Ausstellung eines einfachen oder eines qualifizierten Zeugnisses vor dem Arbeitsgericht einklagen.¹⁴¹

2.8 Schadensersatz und Entschädigung

Ein Schadensersatz- und Entschädigungsanspruch kann dem AN gegenüber dem früheren AG zustehen, wenn der AN das Arbeitszeugnis nicht, verspätet, unvollständig oder mit Fehlern behaftet erhalten hat.¹⁴² Der zu ersetzende Schaden ist i. d. R. der Verdienst, der dem AN entgangen ist bzw. ein Verdienstausschluss aufgrund einer schlechter

¹³⁷ BAG Urteil vom 14.03.2000, 9 AZR 246/99, ArbuR 2000, 360

¹³⁸ Vgl. Backer, A., a.a.O., S. 95

¹³⁹ BAG, Urteil vom 23.06.1960, 5 AZR 560/58, NJW 1960, 1973

¹⁴⁰ BAG, Urteil vom 14.10.2003, 9 AZR 12/03, BAGE 108,86

¹⁴¹ Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S. 40

¹⁴² Vgl. Huber, G./Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 156

bezahlten Stelle.¹⁴³ Die Darlegungs- und Beweislast für einen entstandenen Schaden liegt beim AN. Er muss zunächst nur Anhaltspunkte darlegen und beweisen, dass es aufgrund der Nichterteilung oder mangelhaften Erteilung zu keiner Einstellung gekommen ist. Dazu ist eine gewisse Wahrscheinlichkeit des Ursachenzusammenhangs ausreichend. Das ist bei einem Hinweis in der schriftlichen Absage gegeben. Des Weiteren wenn der Zeugnisaussteller gegenüber dem potentiellen AG einräumt, dass er für die Verzögerung oder Nichterteilung verantwortlich ist.¹⁴⁴

Der AG haftet auch dann, wenn er gemäß §§ 286, 288 Abs. 4 BGB in Verzug kommt. Das ist der Fall, wenn der AN sein Wahlrecht ausgeübt hat und der AG das gewünschte Zeugnis nicht unverzüglich, innerhalb einer angemessenen Bearbeitungszeit, erteilt. Die Bearbeitungszeit ist abhängig von den betrieblichen Umständen und von der zu erteilenden Zeugnisart. Sie kann auch noch bis zu 3 Wochen als angemessen gelten. Auch muss der AN gemäß § 286 Abs. 1 BGB die Zeugniserteilung angemahnt haben.¹⁴⁵ Wegen verspäteter Aushändigung des Zeugnisses kann der AN im Rahmen des Schadensersatzanspruchs die Vergütung geltend machen, die er bei einem neuen AG nach der Probezeit bekommen hätte. Dafür muss der AN beweisen, dass durch eine rechtzeitige Übergabe ein neues Arbeitsverhältnis zu Stande gekommen und es nicht innerhalb der Probezeit entlassen worden wäre.¹⁴⁶

Wenn der AG das Zeugnis fristgerecht erteilt hat, es aber Mängel enthält, hat der AN gegenüber dem AG eventuelle Haftungsansprüche. Dabei wird in der Fachliteratur zwischen formellen und materiellen Mängeln unterschieden. Bei formellen Mängeln ist der Anspruch noch nicht erfüllt und somit tritt ein Verzug ein, der den AG gemäß § 288 Abs. 4 BGB

¹⁴³ Vgl. Reiter, G./ Schmitz, a.a.O., S. 172

¹⁴⁴ LAG Hessen, Urteil vom 31.03.2009, 13 Sa 1267/08, juris – Rn. 33 ff.

¹⁴⁵ Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn 63

¹⁴⁶ LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 01.04.2009, 1 Sa 370/08, juris – Rn. 46

schadensersatzpflichtig machen könnte. Liegt ein materieller Fehler vor, also ein inhaltlicher Fehler, dann kann der AG gemäß § 280 Abs. 1 BGB bei Verschulden zum Schadensersatz verpflichtet werden.¹⁴⁷

Außerdem kann der AN einen Schadensersatzanspruch gegenüber dem AG aus § 15 AGG ableiten, wenn das Zeugnis benachteiligende Formulierungen i. S. d. AGG enthält. Dabei ist eine Beweislastumkehr zugunsten des AN möglich, d. h. der AG müsste dann beweisen, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegt.¹⁴⁸

Der BGH ist in seinem Urteil vom 15.05.1979 soweit gegangen, dass der Aussteller des Zeugnisses für Schäden haften kann, die einem Dritten durch eine unterlassene Warnung entstanden sind. Dafür muss dem Zeugnisaussteller im Nachhinein bekannt geworden sein, dass er ein grob unrichtiges Zeugnis erstellt hat, worauf ein Dritter vertraut hat. Die Anspruchsgrundlage hierfür sind vertragliche bzw. vertragsähnliche Grundsätze.¹⁴⁹ Der Zeugnisaussteller kann dem neuen AG gegenüber auch zum Ersatz des Schadens verpflichtet sein, wenn er schuldhaft gegen die Mindestgewähr für die Richtigkeit des Inhalts verstoßen hat.¹⁵⁰ Somit bewegt er sich auf sehr dünnem Eis. Es kann jeden Moment brechen und damit wäre er in der Zeugnishaftung. Das zeigt, in welcher schwieriger Lage sich der Aussteller befindet.

3. Das qualifizierte Arbeitszeugnis

Diese wichtige Zeugnisart wurde bereits ein wenig unter Gliederungspunkt 2.2.2 erklärt. In diesem Kapitel wird jetzt auf den Gesamteindruck, den Aufbau, häufige Fehlerquellen, die Sprache und den Inhalt näher

¹⁴⁷ Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn 64

¹⁴⁸ Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S. 43 ff.

¹⁴⁹ BGH Urteil vom 15.05.1979, VI ZR 230/76, BB 1980, 779

¹⁵⁰ Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S. 46

eingegangen. Zum besseren Verständnis ist vorab noch folgendes zu sagen:

Die Formulierung des Zeugnisses steht im pflichtgemäßen Ermessen des AG. In diesem Rahmen ist er in der Wortwahl und der Satzstellung frei. Der Zeugnisaussteller hat einen Beurteilungsspielraum.¹⁵¹ Außerdem muss er die Zeugnissprache und die gebräuchliche Gliederung mit ihren Grundelementen beachten.¹⁵²

3.1 Gesamteindruck

Zuerst sollte man den Gesamteindruck des Zeugnisses überprüfen, wie es wirkt und welchen ersten Eindruck es vermittelt.¹⁵³ Durch den Gesamteindruck können einzelne Aussagen relativiert oder ins Gegenteil verwandelt werden.¹⁵⁴



Abbildung 2: typische Fehler bei dem Arbeitszeugnis

Sind viele Schreibfehler enthalten oder ist es optisch sehr schlecht gestaltet, dann liegt die Schlussfolgerung nahe, dass der AN sehr gering geschätzt wird. Der AG gibt sich keine Mühe, ein fehlerfreies Zeugnis auszustellen. Das äußere Erscheinungsbild muss die Formvorschriften,

¹⁵¹ LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.03.1986, 15 Sa 13/86, LAGE § 630 BGB Nr. 2

¹⁵² LAG Hamm, Urteil vom 01.12.1994, 4 Sa 1631/94, LAGE § 630 BGB, Nr. 28

¹⁵³ Vgl. Backer, A., a.a.O., S. 13

¹⁵⁴ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 58

die in Gliederungspunkt 2.5 genannt sind, einhalten. Der AG muss sich beim Abfassen des Zeugnisses an die Grundsätze halten, die in Gliederungspunkt 2.3 näher erläutert werden. Der Zeugnisempfänger muss auf die Verschlüsselungstechniken achten, die unter Gliederungspunkt 3.4.1 beschrieben sind.¹⁵⁵ Der Umfang des Zeugnisses ist ebenfalls von Bedeutung. Der Mindestumfang ist eine Dreiviertelseite maximal jedoch zwei Seiten. Er ist abhängig von der Beschäftigungsdauer und der Position des Mitarbeiters.¹⁵⁶ Wenn der Beschäftigte viele Jahre im Unternehmen war, ist es sehr auffällig, wenn die lange Zusammenarbeit nur mit wenigen Worten beschrieben und bewertet wird.¹⁵⁷

3.2 Aufbau

Der Aufbau eines qualifizierten Zeugnisses ist weitgehend standardisiert. Welche Elemente es enthalten muss ist mitunter umstritten. Im Allgemeinen enthält es folgende Grundelemente.¹⁵⁸

3.2.1 Firmenbogen

Das Zeugnis muss auf Firmenpapier geschrieben sein, wenn es im Geschäftsverkehr des AG verwendet wird oder es in seinem Geschäftszweig üblich ist. Es muss einen ordnungsgemäßen Briefkopf aufweisen, aus dem der Name und die Anschrift des Zeugnisausstellers ersichtlich sind.¹⁵⁹ Die Anschrift des AN ist überflüssig und darf nicht im Adressenfeld angegeben werden. Es könnte sonst den Eindruck erwecken, dass es dem AN nach einer außergerichtlichen oder gerichtlichen Auseinandersetzung per Post übermittelt worden ist.¹⁶⁰

¹⁵⁵ Vgl. Backer, A., a.a.O., S. 13 ff.

¹⁵⁶ Vgl. Hesse, J./ Schrader, H. Ch., a.a.O., S. 45

¹⁵⁷ Vgl. Coelius, C., a.a.O., S. 24 f.

¹⁵⁸ LAG Hamm, Urteil vom 01.12.1994, 4 Sa 1631/94, LAGE § 630 BGB, Nr. 28

¹⁵⁹ BAG Urteil vom 03.03.1993 ,5 AZR 182/92, DB 1993, 1624-1625

¹⁶⁰ LAG Hamm, Urteil vom 27.02.1997, 4 Sa 1691/96, NZA-RR 1998. 151, 1 54

3.2.2 Überschrift

Die Überschrift „Zeugnis“ ist nicht unbedingt erforderlich, sondern es reicht aus, wenn es sich aus dem Inhalt ergibt.¹⁶¹ Um Verwechslungen zu vermeiden, sind Zwischenzeugnisse und vorläufige Zeugnisse klar zu benennen.¹⁶² Das Schluss- bzw. Endzeugnis ist nur als „Zeugnis“ zu bezeichnen, wenn man eine Überschrift angeben möchte.¹⁶³

3.2.3 Einleitung

Die Person des AN muss mit Namen, Vornamen und ggf. mit einem akademischen Grad bzw. Titel angegeben werden. Die Anrede „Frau“ oder „Herr“ darf nicht fehlen. Alle weiteren persönlichen Angaben dürfen nur mit Einverständnis des AN aufgenommen werden.¹⁶⁴ Dazu gehören das Geburtsdatum, der Geburtsort und die Anschrift. Die Angabe der Anschrift ist wenig sinnvoll, da sie sich jederzeit durch einen Umzug ändern könnte. Die Literatur sagt, dass das Einverständnis vorausgesetzt werden kann, wenn der AN nicht widerspricht.¹⁶⁵ In diesem Fall ist Vorsicht geboten, da der AG jetzt auch das AGG beachten muss.

Weiterhin ist die berufliche Tätigkeit und die Beschäftigungsdauer mit Ein- und Austrittsdatum (von....bis) anzugeben. Die Angabe von Zeiträumen, wie z. B. „für achtzehn Monate“, ist unzulässig. Es ist die rechtliche Dauer und nicht die eventuell kürzere tatsächliche Dauer anzugeben.¹⁶⁶

Obwohl es sich hierbei um objektive Informationen handelt, können bereits Wertungen durch die Formulierung einfließen.¹⁶⁷ Beachte die Passivtechnik die in Gliederungspunkt 3.4.1 erläutert ist.

¹⁶¹ Vgl. Müller-Glöße, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn 13

¹⁶² Vgl. Müller, St., § 109 Zeugnis, a.a.O., Rn 34

¹⁶³ LAG Hamm, Urteil vom 27.02.1997, 4 Sa 1691/96, NZA-RR 1998. 151, 1 54

¹⁶⁴ Vgl. Müller, St., § 109 Zeugnis, a.a.O., Rn 33

¹⁶⁵ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 23

¹⁶⁶ LAG Hamm, Urteil vom 27.2.1997, 4 Sa 1691/96, NZA-RR 1998. 151, 1 54

¹⁶⁷ Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S. 52

3.2.4 Tätigkeits- bzw. Aufgabenbeschreibung

Die Tätigkeits- bzw. Aufgabenbeschreibung ist ein zentrales Element im Zeugnis. Hier wird ein individuelles berufliches Profil vom AN dargestellt.¹⁶⁸

Die Aufgabenbeschreibung kann folgende Unterpunkte enthalten:

- Unternehmen/ Branche
- Hierarchische Position (Kompetenzen/Verantwortung)
- Berufsbild/ Berufsbezeichnung
- Aufgabengebiet
- Art der Tätigkeit
- Berufliche Entwicklung im Unternehmen

Die Beschäftigungsart und die Beschreibung des Aufgabengebietes bilden meistens eine Einheit. Die Aufgabenbeschreibung soll ein getreues Spiegelbild aller ausgeführten Tätigkeiten des AN beinhalten,¹⁶⁹ d. h. dass die Tätigkeiten vollständig und genau aufzuführen sind. Ein Dritter soll sich damit ein klares Bild machen können. Unwesentliche Tatsachen, die für eine neue Bewerbung bedeutungslos sind, dürfen weggelassen werden.¹⁷⁰ Das LAG Hamm gibt den Hinweis, dass für die Aufgabendarstellung die Stellenbeschreibung oft hilfreich ist, da sie das Anforderungsprofil an den Arbeitsplatz widerspiegelt. Das gilt nur, wenn sie auf dem neuesten Stand ist. Aus der Stellenbeschreibung kann ersehen werden, ob und in welchem Maße der Beschäftigte den Anforderungen gerecht wird.¹⁷¹ Bei einer Veränderung des Aufgabenbereiches müssen die einzelnen Abschnitte der beruflichen Entwicklung dargestellt werden. Der Umfang der Aufgabenbeschreibung ist abhängig von den Qualifikationen, den Aufgaben und von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses.¹⁷² Fortbildungsmaßnahmen und

¹⁶⁸ Vgl. Püttjer, Chr./ Schnierda, U., a.a.O., S. 21

¹⁶⁹ LAG Hamm, Urteil vom 28.08.1997, 4 Sa 1926/96, NZA-RR 1998, 490

¹⁷⁰ BAG, Urteil vom 12.08.1976, 3 AZR 720/75, DB 1976, 2211-2213

¹⁷¹ LAG Hamm, Urteil vom 28.08.1997, 4 Sa 1926/96, NZA-RR 1998, 490

¹⁷² Vgl. Schustereit, S./ Welscher, J., a.a.O., S. 103 f.

Spezialisierungen sind i. d. R. auch aufzuführen.¹⁷³ Es muss dabei beachtet werden, dass der Nutzen für das Unternehmen deutlich gemacht wird.¹⁷⁴

Bei dem Unterpunkt hierarchische Position ist die Angabe von Vollmachten sehr wichtig. Es muss ersichtlich sein, ob sie Beschränkungen enthalten, da hieraus Rückschlüsse auf die Stellung des AN innerhalb des Betriebes gezogen werden können. Sie verdeutlichen seine Verantwortungen und Kompetenzen.¹⁷⁵

3.2.5 Leistungsbeurteilung

Hier werden die unterschiedlichen Aufgaben und Leistungen des AN in einer Einzel- und Gesamtbewertung beurteilt.¹⁷⁶ Die Rechtsprechung versteht unter dem Begriff „Leistung“, die berufliche Verwendbarkeit des AN.¹⁷⁷

3.2.5.1 Einzelbewertung

Die einzelnen Leistungsbeurteilungen sollen das Zeugnis aussagekräftig machen. Die Überprüfung bereitet in der Praxis jedoch die größten Schwierigkeiten, da es hierfür keine einheitliche Notenskala gibt¹⁷⁸ und deshalb die unterschiedlichsten Interpretationen der Formulierung möglich sind.¹⁷⁹

Die Leistungsbeurteilung umfasst folgende Hauptmerkmale:

- Arbeitsbefähigung (Können)
z. B. Kenntnisse, Fähigkeiten, besondere Fertigkeiten, Fachwissen und Belastbarkeit

¹⁷³ Vgl. Reiter, G./ Schmitz, a.a.O., S. 145

¹⁷⁴ Vgl. Püttjer, Chr./ Schnierda, U., a.a.O., S. 43-44

¹⁷⁵ LAG Hamm, Urteil vom 17.06.1999, 4 Sa 309/98, ZfPR 2000, 179

¹⁷⁶ Vgl. Püttjer, Chr./ Schnierda, U., a.a.O., S. 40

¹⁷⁷ LAG Hamm, Urteil vom 27.02.1997, 4 Sa 1691/96, NZA-RR 1998. 151, 1 54

¹⁷⁸ Vgl. Püttjer, Chr./ Schnierda, U., a.a.O., S. 40

¹⁷⁹ Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S. 56 f.

- Arbeitsbereitschaft (Wollen)
z. B. Fleiß, Leistungsbereitschaft und Engagement
- Arbeitsvermögen (Ausdauer)
z. B. körperliches und geistiges Leistungsvermögen
- Arbeitsweise (Einsatz)
z. B. Arbeitsstil, Selbständigkeit, Zuverlässigkeit, Sorgfalt und Güte
- Arbeitsergebnis (Erfolg)
z. B. Arbeitsmenge, Arbeitstempo und Qualität
- Arbeitserwartung (Potenzial)
z. B. Lernbereitschaft, Auffassungsgabe und geistige Dynamik

Welche Eigenschaften und Leistungen des AN in den Vorder- oder Hintergrund gestellt werden, entscheidet allein der AG.¹⁸⁰ Manche Aussagen werden bei bestimmten Tätigkeiten erwartet, sonst liegt ein versteckter Hinweis vor.¹⁸¹ Wird die sorgfältige Arbeitsweise betont, dann sollte auch die Arbeitsmenge und das Arbeitstempo bei den Ausführungen zum Arbeitserfolg hervorgehoben werden.¹⁸² Keine rechtlich notwendigen Zeugnisbestandteile sind die Bescheinigung des Fleißes, der Sorgfalt, der Zuverlässigkeit und der überdurchschnittlichen Auffassungsgabe. Der AN hat somit keinen Anspruch darauf.¹⁸³ In der Einzelbewertung können auch herausragende Erfolge oder Ereignisse des AN gewürdigt werden, wie z. B. Patente oder Verbesserungsvorschläge.¹⁸⁴

Je qualifizierter die Aufgaben und je höher die Position der Mitarbeiter im Unternehmen, desto mehr wird eine ausführliche Einzelbeurteilung erwartet. Nur eine Gesamtbeurteilung reicht bei diesen Mitarbeitern nicht aus.¹⁸⁵

¹⁸⁰ LAG Hamm, Urteil vom 27.02.1997, 4 Sa 1691/96, NZA-RR 1998, 151, 1 54

¹⁸¹ BAG, Urteil vom 12.08.2008, 9 AZR 632/07, NZA 2008, 1349-1351

¹⁸² Vgl. Backer, A., a.a.O., S. 49

¹⁸³ ArbG Aachen, Urteil vom 16.05.2007, 6 Ca 2800/06, juris Rn. 39

¹⁸⁴ LAG Hamm, Urteil vom 27.04.2000, 4 Sa 1018/99, BB 2000, 1786

¹⁸⁵ Vgl. Reiter, G./ Schmitz, a.a.O., S. 148-149

Laut LAG Hamm liegt eine sehr gute Leistung nur dann vor, wenn die Arbeit ohne jegliche Beanstandungen erbracht wird **und** besonders hervorzuhebende Umstände vorliegen, wie z. B. eine schnellere Erledigung der Arbeit als üblich oder eine Schöpfung neuer Ideen.¹⁸⁶

3.2.5.2 Gesamtbewertung mit Zufriedenheitsskala

Nach der Einzelbewertung ist eine zusammenfassende Leistungsbeurteilung mit einer Zufriedenheitsaussage gebräuchlich.¹⁸⁷ Durch diese Gesamtnote können Personalchefs auf einen Blick sehen, wie die Leistung des AN insgesamt einzuschätzen ist.¹⁸⁸ Für diese Bewertung hat sich in der Praxis eine Standardformulierung entwickelt, die weitgehend bekannt und vom AG zu verwenden ist. Es gibt fünf- bis siebenteilige Notenskalen, die im Ergebnis nur Nuancen voneinander abweichen. Das LAG Hamm empfiehlt die Zufriedenheitsskala mit sieben Noten zu benutzen, die wie folgt aussieht:

Das Diagramm zeigt eine Zufriedenheitsskala mit vier Stufen, die in einem hellblauen Rahmen dargestellt sind. Jede Stufe ist in einem gestrichelten roten Kasten enthalten. Die Stufen sind wie folgt beschriftet:

- 1. stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt
= sehr gute Leistungen
- 2. stets (und) zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt
= gute Leistungen
- 3. zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt
= vollbefriedigende Leistungen
- 4. stets zu unserer Zufriedenheit erledigt
= befriedigende Leistungen

¹⁸⁶ LAG Hamm, Urteil vom 13.02.1992, 4 Sa 1077/91, LAGE § 630 BGB, Nr. 16

¹⁸⁷ LAG Hamm, Urteil vom 27.02.1997, 4 Sa 1691/96, NZA-RR 1998. 151, 1 54

¹⁸⁸ Vgl. Püttjer, Chr./ Schnierda, U., a.a.O., S. 58

5. zu unserer Zufriedenheit erledigt = ausreichende Leistungen
6. im großen und ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt = mangelhafte Leistungen
7. zu unserer Zufriedenheit zu erledigen versucht = unzureichende Leistungen

Abbildung 3: Zufriedenheitsskala mit sieben Noten¹⁸⁹

Bei der Zufriedenheitsskala kommt es auf den Lobesgrad, die Steigerungsform, den Zufriedenheitsgrad und das zeitliche Element an. Ist nur von „Zufriedenheit“ die Rede, liegen Fehlleistungen des AN vor.¹⁹⁰ Das ist widersprüchlich zum normalen Sprachgebrauch, da bei „Zufriedenheit“ normalerweise nichts zu beanstanden ist. Die Steigerungsform von zufrieden wird durch den Zusatz „voll“ ausgedrückt. Eine weitere Steigerungsmöglichkeit im üblichen Sprachgebrauch existiert nicht, aber in der Zeugnissprache gibt es noch „vollstens“.¹⁹¹ Darin werden durchweg positive Leistungen durch „stets“, „jederzeit“ und „immer“ o. ä. attestiert. Mangelhafte Leistungen werden dagegen durch „teilweise“, „im Wesentlichen“ und „im Großen und Ganzen“ o. ä. dargestellt.¹⁹²

3.2.6 Führungsleistung

Die Führungsleistung ist nur bei Führungskräften zu beurteilen. Für den zukünftigen AG ist es von Bedeutung, ob der Bewerber eine erfolgreiche Führungskraft war oder ob er Schwierigkeiten hatte, seine Mitarbeiter zu

¹⁸⁹ LAG Hamm, Urteil vom 27.02.1997, 4 Sa 1691/96, NZA-RR 1998. 151, 1 54

¹⁹⁰ Vgl. Eckert, M., aaO, K 854

¹⁹¹ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 43

¹⁹² Vgl. Backer, A., a.a.O., S. 55

motivieren. Dieses Element kann bei einer positiven Beurteilung ein echter Karrierebaustein für den weiteren Aufstieg sein.¹⁹³

Die Führungsleistung ist ein Bestandteil der Leistungsbeurteilung. Eine knappe Erwähnung bei der zusammenfassenden Leistungsbewertung reicht nicht aus.

Hierunter versteht man die Qualität der Mitarbeiterführung eines Vorgesetzten. Es ist die persönliche fachliche Leistung **und** das Ergebnis der Mitarbeiterführung zu bewerten. Für die Beurteilung des Führungsergebnisses ist auf die Auswirkungen die das Führungsverhalten auf die Mitarbeitermotivation (Betriebsklima) und die Mitarbeiterleistung (Abteilungsergebnis) haben, Stellung zu nehmen. Ein Zeichen für ein gutes Betriebsklima ist, wenn die Fluktuations- oder die Abwesenheitsrate sinkt. Die Durchsetzungskraft ist ein weiteres wichtiges Element, welches immer zu beurteilen ist. Fehlendes Durchsetzungsvermögen ist ein Anhaltspunkt für Schwäche im Führungsverhalten.¹⁹⁴

3.2.7 Verhaltensbeurteilung

Ein qualifiziertes Zeugnis schreibt sowohl eine Leistungsbewertung als auch eine Führungs- bzw. Verhaltensbewertung vor. Mit Führung ist in diesem Zusammenhang nicht die sozialetische Führung des AN, sondern das Sozialverhalten, die Kooperations- und Kompromissbereitschaft, das allgemeine Verhalten, die Zusammenarbeitsfähigkeit, die Vertrauenswürdigkeit, die Verantwortungsbereitschaft und die Beachtung der betrieblichen Ordnung gemeint. Es soll ein zusammenfassendes Urteil über die Eigenschaften und das gesamte dienstliche Verhalten des AN abgegeben werden. Das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, gleichgestellten Kollegen, nachgeordneten Mitarbeitern und Kunden muss beurteilt werden.¹⁹⁵ Dabei kommt es auf die richtige Reihenfolge (wie eben

¹⁹³ Vgl. Püttjer, Chr./ Schnierda, U., a.a.O., S. 65

¹⁹⁴ LAG Hamm, Urteil vom 27.04.2000, 4 Sa 1018/99, BB 2000, 1786

¹⁹⁵ LAG Hamm, Urteil vom 27.02.1997, 4 Sa 1691/96, NZA-RR 1998. 151, 1 54

dargestellt) an und ob alle Personen aufgeführt sind.¹⁹⁶ Der Zeugnisaussteller ist berechtigt, zum Fehlverhalten des AN Stellung zu beziehen.¹⁹⁷

Die Leistungs- und Führungsbeurteilung muss im Zeugnis enthalten sein, auch wenn der AN etwas Gegenteiliges wünscht. Nur einer der Bestandteile ist unzulässig, da sonst einen falscher Eindruck von der Persönlichkeit des AN vermittelt wird.¹⁹⁸ Der Grundsatz der Einheitlichkeit ist dabei zu beachten.¹⁹⁹ Wenn der Zeugnisaussteller dem AN eine überdurchschnittliche Leistung bescheinigt, muss dies nicht zu einer überdurchschnittlichen Verhaltensbeurteilung führen. Ein Anspruch auf Automatismus besteht nicht.²⁰⁰

3.2.8 Beendigungsmodalität bzw. Zeugnisvergabegrund

Welche Bezeichnung verwendet wird, ist abhängig von der Zeugnisart. Die Beendigungsmodalität bezieht sich auf das Schlusszeugnis und der Zeugnisvergabegrund auf das Zwischenzeugnis.

Die Beendigungsmodalität darf nicht mit dem Beendigungsgrund verwechselt werden. Ein Beendigungsgrund ist eine Tatsache, die für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses verantwortlich ist. Er gibt Auskunft darüber, „warum“ eine Vertragspartei gekündigt hat. Beachte hierzu auch die Ausführungen unter Gliederungspunkt 3.5. Hingegen stellt die Beendigungsmodalität die Umstände dar, „wie“ das Arbeitsverhältnis beendet wird.²⁰¹ Wenn der Mitarbeiter von sich aus kündigt, ist die Standardformulierung „auf eigenen Wunsch“ meistens gebräuchlich.²⁰²

¹⁹⁶ Vgl. Backer, A., a.a.O., S. 56-57

¹⁹⁷ LAG Hamm, Urteil vom 27.02.1997, 4 Sa 1691/96, NZA-RR 1998. 151, 1 54

¹⁹⁸ LAG Hamm, Urteil vom 01.12.1994, 4 Sa 650/94, n.v.

¹⁹⁹ Siehe Gliederungspunkt 2.3.1

²⁰⁰ LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 14.05.2009, 10 Sa 183/09, juris Rn. 30

²⁰¹ LAG Hamm, Urteil vom 12.07.1994, 4 Sa 564/94, LAGE § 630 BGB, Nr. 26

²⁰² Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 37

3.2.9 Schlussformel

Es ist üblich, dass das Zeugnis mit einer Dankes-Bedauerungs-Formel und mit Zukunftswünschen abschließt. Der AG hat so die Möglichkeit, dem AN für die geleistete Arbeit zu danken und kann sein eventuelles Bedauern über das Ausscheiden des Mitarbeiters kund tun. Das wird manchmal auch durch eine Würdigung der Verdienste, eine Einstellungsempfehlung, ein Wiedereinstellungsversprechen oder der Bitte um Wiederbewerbung nach dem Weiterbildungsabschluss ergänzt.²⁰³ In der Schlussformel äußert der AG meistens nicht seine eigenen aufrichtigen Empfindungen, sondern er wahrt nur Standards und Höflichkeitsformen.²⁰⁴ Ein Zeugnis kann durch einen passenden Schlusssatz aufgewertet werden, wodurch sich die Bewerbungschancen erhöhen. Aber im Umkehrschluss lässt sich nicht darauf schließen, dass ein Zeugnis ohne diese Formulierung entwertet wird. Es gehört zur Gestaltungsfreiheit des AG, ob er einen Schlusssatz verwenden möchte. Das BAG macht in seiner Entscheidung deutlich, dass kein gesetzlicher Anspruch auf eine "Dankes- und Wunschformel" besteht. Das Fehlen kann nicht als Warnung vor einer Einstellung gesehen werden. Die Literatur und die Rechtsprechung waren allerdings bisher anderer Ansicht.²⁰⁵ Verwendet der Zeugnisaussteller jedoch eine Schlussformel, muss diese mit der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung übereinstimmen. Eine spärliche Schlussformel soll nicht den Zweck erfüllen, dass zuvor unterlassene negative Werturteile in ihr versteckt werden.²⁰⁶ Sie steht dann im Widerspruch zum sonstigen Zeugnisinhalt, wenn der AN überdurchschnittlich bewertet ist und ihm nur am Schluss „für die Zukunft alles Gute“ gewünscht wird, ohne Danksagung für die vergangene Zusammenarbeit.²⁰⁷

²⁰³ LAG Hamm, Urteil vom 12.07.1994, 4 Sa 564/94, LAGE § 630 BGB, Nr. 26

²⁰⁴ LAG Düsseldorf, Urteil vom 21.05.2008, 12 Sa 505/08, Rn. 29

²⁰⁵ BAG, Urteil vom 20.02.2001, 9 AZR 44/00, BAGE 97, 57, 59

²⁰⁶ LAG Hamm, Urteil vom 12.07.1994, 4 Sa 564/94, LAGE § 630 BGB, Nr. 26

²⁰⁷ LAG Köln, Urteil vom 29.02.2008, 4 Sa 1315/07, juris Rn. 22

Dem Zeugnisberechtigten etwas bei einer fehlenden oder unvollständigen Schlussformulierung zu raten, ist äußerst schwierig. Auf alle Fälle kann man sagen, dass ein Zeugnis mit „Dankes-Bedauerungs-Wunsch-Formel“ in der Praxis einen sehr guten Eindruck hinterlässt. Ob alle Personalierer dieses Urteil kennen oder das Fehlen noch als Geheimzeichen gewertet wird, ist fraglich. Am besten ist, mit dem AG zu sprechen und ihm klar zu machen, wie wichtig die Schlussformulierung für die weitere Zukunft ist.

3.2.10 Ort, Datum und Unterschrift

Der Firmensitz ist i. d. R. mit dem Ausstellungsort identisch und im Firmenbogen ausgewiesen.²⁰⁸

Die Angabe eines Datums ist notwendig. In den meisten Fällen ist das Ausstellungsdatum des Zeugnisses²⁰⁹ auf den Tag des Ausscheidens des AN datiert. Das ist gewöhnlich der letzte Tag des Monats. Bei Abweichungen können negative Schlussfolgerungen gezogen werden,²¹⁰ denn ein „krummes“ Datum ist oft ein Hinweis für eine fristlose Kündigung oder eine unfriedliche Trennung.²¹¹ Der AG ist aber nicht verpflichtet eine Vor- oder Rückdatierung im Interesse des AN vorzunehmen. Anders ist es beim nachträglich berichtigten Zeugnis. Da muss das Datum dem des Ursprungszeugnisses entsprechen, sofern der AG die verspätete Ausstellung zu verantworten hat und ein erheblicher Zeitraum dazwischen liegt.

Das Zeugnis muss eigenhändig mit einem dokumentenechten Stift unterzeichnet sein.²¹² Da es vom AG ausgestellt wird, ist es entweder von ihm oder von einem Vertretungsberechtigten in Personalangelegenheiten

²⁰⁸ Vgl. Vogel, H.-W., GEHEIM-CODE ARBEITSZEUGNIS – So sichern Sie Ihre Berufs- und Verdienstmöglichkeiten, S 52

²⁰⁹ Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn 12

²¹⁰ LAG Hamm, Urteil vom 27.02.1997, 4 Sa 1691/96, NZA-RR 1998. 151, 1 54

²¹¹ Vgl. Frey, B./ Wörl, G., a.a.O., S. 17-18

²¹² Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn 10, 12

zu unterzeichnen. Dieser muss ranghöher sein als der Zeugnisempfänger. Auch dann liegt keine Ausnahme von diesem Grundsatz vor, wenn eine abweichende behördeninterne Regelung eine andere Praxis vorsieht.²¹³ Ist der AN unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt, so muss das Zeugnis von einem Mitglied der Geschäftsleitung mit Hinweis auf dessen Position unterzeichnet werden.²¹⁴ Wird das Zeugnis von einem Vertreter des Arbeitgebers unterzeichnet, muss die Vertretungsmacht erkennbar sein.²¹⁵ Eine große und nur aus bloßen Auf- und Abwärtslinien bestehende Unterschrift ist unzulässig, da so der Verdacht aufkommen könnte, der AG wolle sich vom Inhalt distanzieren.²¹⁶ Die Unterschrift des Zeugnisausstellers bedarf zusätzlich noch der maschinenschriftlichen Namensangabe, weil die Unterschrift oft nicht lesbar ist und das Zeugnis von einer anonymen Person nicht ausgestellt werden darf.²¹⁷ Bei fehlender Unterzeichnung ist das Zeugnis formal unvollständig. Die Ergänzung kann im Vollstreckungsverfahren durchgesetzt werden.²¹⁸

3.3 häufige Fehlerquellen bei der objektiven Beurteilung

Das Ziel eines Zeugnisses ist eine objektive Beurteilung des AN. Das ist für den AG aber leider nur schwer zu verwirklichen. Deshalb ist es sehr wichtig zu wissen, wo mögliche Fehlerquellen zu suchen sind. Im Folgenden werden einige Ursachen dargestellt, die die Autoren Huber und Müller herausgefunden haben. Diese sind sicherlich noch nicht abschließend.

Eine Fehlerquelle können persönliche Beziehungen sein, die die Beurteilung des Mitarbeiters beeinflussen. Möglicherweise führen persönliche Differenzen dazu, gute Leistungen des AN nicht zu vollem

²¹³ BAG, Urteil vom 04.10.2005, 9 AZR 507/04, Rn. 31, BAGE 116, 95

²¹⁴ BAG, Urteil vom 26.06.2001, 9 AZR 392/00, NZA 2002. 34 ff. 44

²¹⁵ LAG Düsseldorf, Urteil vom 05.03.1969, 3 Sa 531/68, DB 1969, 534

²¹⁶ LAG Nürnberg, Urteil vom 29.07.2005, 4 Ta 153/05, NZA-RR 2006, 13

²¹⁷ LAG Hamm, Urteil vom 28.03.2000, 4 Sa 1588/99, MDR 2000, 1198

²¹⁸ LAG Hamm, Urteil vom 27.02.1997, 4 Sa 1691/96, NZA-RR 1998. 151, 1 54

Umfang anzuerkennen. Ist dagegen das Verhältnis zwischen AG und AN positiv, fließen eventuelle Leistungsmängel in die Bewertung nicht ein.

Beurteilungsfehler können auch durch ein prägendes Ereignis entstehen. Das ist der Fall, wenn dem Mitarbeiter einmalig eine herausragende Leistung gelingt oder ein gravierender Fehler unterläuft. Solche Erlebnisse prägen sich ein, so dass er entweder für eine Spitzenkraft oder für einen Versager gehalten wird. Das erschwert dem AG unter Umständen eine gerechte Allgemeinbeurteilung.

Auch eine unerwartete Kündigung des AN oder Vorfälle, die seinem sonstigen Arbeits- und Leistungsniveau nicht entsprechen, haben Einfluss auf die Objektivität.²¹⁹

Ein Urteil des LAG Nürnberg besagt, dass der Inhalt des Zeugnisses nicht sittenwidrig ist, wenn es eine objektiv unrichtige Leistungsbeurteilung enthält.²²⁰ Zwar ist die Objektivität eines jeden Zeugnisses das Ziel, aber es muss nicht berichtigt werden, wenn es stellenweise subjektiv abgefasst ist. Das Zeugnis wird von Personen geschrieben, die Gefühle haben. Die lassen sich nicht immer ausschalten. Dem AG ist zu empfehlen, sein Urteil selbstkritisch zu überprüfen und die Bewertung eventuell mit einem Dritten zu besprechen.

3.4 Zeugnissprache

Im Laufe der Zeit hat sich in Bezug auf die Zeugnisformulierungen eine spezielle Sprache herausgebildet. Sie unterscheidet sich vom allgemeinen Sprachgebrauch. Für Unkundige ist es schwer, sie zu verstehen und sich nicht irreführen zu lassen.²²¹ Sie ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Bei der Formulierung muss § 109 Abs. 2 GewO beachtet werden.²²²

Die Zeugnissprache ist ein sehr wichtiges Thema, womit sich die Literatur und die Rechtsprechung sehr oft beschäftigen. Ein klares und

²¹⁹ Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S. 48-49

²²⁰ LAG Nürnberg, Urteil vom 16.06.2009, 7 Sa 641/08, ArbuR 2009, 370

²²¹ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 41-42

²²² Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 33

verständliches Zeugnis wäre für jeden Beteiligten einfacher. Diese Umsetzung scheitert jedoch an der Rechtsprechung.²²³ Das BAG Urteil vom 23.06.1960 und das BGH Urteil vom 26.11.1963²²⁴ sind dafür verantwortlich. Dadurch fühlen sich die Zeugnisaussteller verpflichtet, wohlklingende Formulierungen zu verwenden und negative Aspekte auszulassen, auch wenn es manchmal nicht gerechtfertigt ist.²²⁵ Bei genauer Betrachtungsweise sagen die Zeugnisformulierungen oft etwas anderes aus als man zunächst denkt.²²⁶ Die eigentliche Einschätzung des AN wird durch die verschiedenen Verschlüsselungstechniken im Zeugnis versteckt, die später noch genauer erläutert werden.²²⁷ Für geschulte Zeugnisleser ist es nicht so wichtig, dass gelobt wird, sondern was und wie etwas dargestellt wird.²²⁸ In der Zeugnissprache gibt es Feinheiten, die nur Insider kennen und Elemente, die mittlerweile jedem geläufig sind. Ein allgemein bekanntes Element ist die zusammenfassende Leistungsbeurteilung, die im Gliederungspunkt 3.2.5.2 beschrieben ist.²²⁹ Nach der Rechtsprechung ist der AG verpflichtet, die allgemein angewandte Zeugnissprache zu benutzen.²³⁰ Dies empfiehlt auch die Literatur, damit es zu keinen Missdeutungen oder gerichtlichen Auseinandersetzungen kommt.²³¹

Es ist bei der Zeugnisanalyse immer Vorsicht geboten, da es keine einheitliche Zeugnissprache gibt. Jeder AG kann aus dem Wortlaut eine andere Aussage entnehmen. Außerdem gibt es viele AG die der Zeugnissprache nicht oder nur unzureichend mächtig sind, z. B ein mit der Note „gut“ ausgestelltes Zeugnis, kann von einem Zeugnisexperten als negativ erachtet werden.

²²³ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 42

²²⁴ Siehe Gliederungspunkte 2.3.3 und 2.3.5

²²⁵ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 42

²²⁶ Vgl. Coelius, C., a.a.O., S. 24

²²⁷ Vgl. Eckert, M., a.a.O., K 855

²²⁸ Vgl. Coelius, C., a.a.O., S. 24

²²⁹ Vgl. Vogel, H.-W., a.a.O., S. 58

²³⁰ LAG Hamm, Urteil vom 12.07.1994, 4 Sa 192/94, LAGE § 630 BGB, Nr. 27

²³¹ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umnuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 33-34

3.4.1 Verschlüsselungstechniken

Das Ziel der Verschlüsselungstechniken ist die zusammenfassende Leistungsbewertung zu ergänzen oder zu entkräften. Folgende spezielle Verschlüsselungstechniken werden in der Literatur genannt:

- **Positive Skalatechnik:** Die Bewertung ist immer positiv, aber mit Steigerung nach oben.²³² Wenn ein Zusatz (z. B. stets, immer, usw.) oder der Superlativ fehlt, dann hat dies Auswirkungen auf die Benotung des Zeugnisses. So kann aus einem umgangssprachlichen Lob ein vernichtendes Urteil entstehen.²³³
- **Leerstellentechnik:** Die liegt beispielsweise vor, wenn bestimmte Leistungen und Eigenschaften fehlen, die für bestimmte Berufsgruppen üblich sind. Die Nichterwähnung nennt man auch „**beredtes Schweigen**“. Damit wird auf Leistungs- und Verhaltensmängel hingewiesen.²³⁴
- **Reihenfolgetechnik:** Im Zeugnis hat sich eine gewisse Reihenfolge etabliert, die eingehalten werden muss. Durch eine Änderung der Reihenfolge wird das Zeugnis abgewertet.
- **Ausweichtechnik:** Nebensächlichkeiten, Unwichtiges und Selbstverständlichkeiten werden besonders hervorgehoben.²³⁵
- **Einschränkungstechnik:** Dabei ist die Leistungs- oder Verhaltensbeurteilung nur auf einen Fachbereich bezogen, wie z. B. „Im Fachbereich X schätzte man seine Kompetenz“ (in anderen Fachbereichen allerdings nicht).²³⁶ Außerdem liegt sie vor, wenn einschränkende Relativierungen, wie „dabei“ und „auch“ verwendet werden.²³⁷

²³² Vgl. Eckert, M., a.a.O., K 855-856

²³³ Vgl. Coelius, C., a.a.O., S. 24

²³⁴ BAG, Urteil vom 12..08.2008, 9 AZR 632/07, NZA 2008, 1349-1351

²³⁵ Vgl. Eckert, M., a.a.O., K 856

²³⁶ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Ummuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 60 f.

²³⁷ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 59-60

- **Passivtechnik:** Die Tätigkeiten werden nur im Passiv beschrieben, wie z. B. „wurde versetzt“ oder „wurde damit betraut“. Das weist entweder auf einen passiven Mitarbeiter oder auf einen unkundigen Zeugnisaussteller hin.²³⁸
- **Andeutungstechnik:** Es werden Andeutungen, Umschreibungen und mehrdeutige Formulierungen verwendet. Dabei muss jedes Wort hinterfragt werden, um die wahre Bedeutung herauszufinden. Dazu zählen Formulierungen, die eine Bereitschaft zeigen, aber keinen Erfolg darstellen.²³⁹ Auch die Verwendung von mehrdeutigen Adjektiven und Adverbien, wie z. B. anspruchsvoll (er war nie zufrieden), kritisch (er meckerte dauernd herum), leistungswillig (er wollte, aber schaffte es nicht), kommunikationsbereit (er redete ständig mit Kollegen) usw. gehören dazu.²⁴⁰
- **Knappheitstechnik:** Bei einer einfachen Position im Unternehmen kann das Zeugnis des AN kurz ausfallen. Je qualifizierter die Arbeit, desto ausführlicher muss sie beschrieben werden, sonst werden negative Rückschlüsse gezogen.
- **Übertreibungstechnik:** Die Leistungen werden übertrieben dargestellt.
- **Ausführlichkeitstechnik:**²⁴¹ Die Ausführlichkeit der einzelnen Gliederungspunkte ist zu beachten. Sofern eine lange bis ins Detail beschriebene Tätigkeit vorliegt, muss man skeptisch werden, wenn nur eine kurze und allgemein gehaltene Leistungs- und Führungsbeschreibung erfolgt.²⁴²

²³⁸ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 61

²³⁹ Vgl. Eckert, M., a.a.O., K 856

²⁴⁰ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 61

²⁴¹ Vgl. Eckert, M., a.a.O., K 856

²⁴² Vgl. Hesse, J./ Schrader, H. Ch., a.a.O., S. 45

- **Widerspruchstechnik:** Das Zeugnis enthält Gegensätze bzw. einen Stil- oder Argumentationsbruch.²⁴³ Durch die Verwendung von Formulierungen, wie z. B. „nicht unbedeutende Ergebnisse“, „nicht unerhebliche Erfolge“ oder „war nicht zu beanstanden“ o. ä. wird die eigentlich positive Aussage ins Gegenteil verkehrt.²⁴⁴

Es können verschiedene Techniken gleichzeitig eingesetzt und miteinander verbunden werden.²⁴⁵ Die Aufzählung ist nicht abschließend, da die Zeugnisexperten immer neue Techniken entwickeln. Wichtig ist, dass immer auf den Zusammenhang der Formulierung geachtet wird.

3.4.2 Geheimcodes und -zeichen

Die Literatur ist sich einig, dass es keine geheimen Vereinbarungen gibt, da sich eine Vielzahl von Personen mit Zeugnisformulierungen beschäftigt und schon deshalb keine Geheimhaltung möglich ist. Die Codierung von Zeugnissen ist vielmehr das Ergebnis eines Entwicklungsprozesses.²⁴⁶

Folgende Formulierungen enthalten etwas Negatives, wenn sie einzeln dargestellt bzw. nicht genauer beschrieben sind.²⁴⁷

Formulierungen	Codierte Aussagen
Er verfügt über Fachwissen und zeigt ein gesundes Selbstvertrauen	Geringes Fachwissen, das er mit großer Klappe zu überspielen versucht
Er war sehr tüchtig und wusste sich gut zu verkaufen	Er war ein unangenehmer und rechthaberischer Wichtigtuer

²⁴³ Vgl. Eckert, M., a.a.O., K 856

²⁴⁴ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umnuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 61

²⁴⁵ Vgl. Eckert, M., a.a.O., K 856

²⁴⁶ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 41-42

²⁴⁷ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umnuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 62

Hat sich im Rahmen seiner Fähigkeiten eingesetzt	Hat getan, was er konnte, das war jedoch nicht viel ²⁴⁸
Er arbeitet mit größter Genauigkeit	Er war ein erbsenzählender, langsamer und unflexibler Mitarbeiter
Er verstand es, alle Aufgaben stets mit Erfolg zu delegieren	Er drückte sich vor der Arbeit, wo er nur konnte
Sein Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten war stets vorbildlich	Er hatte Probleme mit seinem Vorgesetzten (weil dies die falsche Reihenfolge ist)
Durch seine gesellige Art trug er zur Verbesserung des Betriebsklimas bei	Er neigt zu übertriebenem Alkoholgenuss
Für die Belange der Belegschaft bewies er stets Einfühlungsvermögen	Er flirtete heftig und war ständig auf der Suche nach Sexualkontakten
Er trat sowohl innerhalb als auch außerhalb unseres Unternehmens engagiert für die Interessen der Kollegen ein	Er war im Betriebsrat tätig bzw. er hat sich gewerkschaftlich betätigt ²⁴⁹

Diese Beispiele sollen zeigen, dass schon viele Codierungen entdeckt und entschlüsselt sind.

In Büchern und Urteilen werden die „Geheimzeichen“ immer wieder diskutiert. Dazu gehören die Verwendung von bestimmtem Papier, Schreibstiften oder Stempeln. Weitere Geheimzeichen sind optische Texthervorhebungen, wie z. B. das Unterstreichen,²⁵⁰ Kursiv- oder

²⁴⁸ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 50 ff.

²⁴⁹ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umnuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 62 ff.

²⁵⁰ Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn 39

Fettdruck, Anführungs- oder Ausrufungszeichen.²⁵¹ Dadurch wird die wörtliche Aussage ins Gegenteil verkehrt.²⁵² Ein senkrechter Strich links neben der Unterschrift bedeutet beispielsweise, dass es sich bei dem Betreffenden um ein Gewerkschaftsmitglied handelt. Der Klarheitsgrundsatz verbietet Geheimzeichen.²⁵³

3.5 Negativkatalog

Grundsätzlich gehören folgende Sachverhalte nicht in ein Arbeitszeugnis:

- **Abmahnung**

- **Alkoholkonsum**

Eine eventuelle Ausnahme liegt vor, wenn der Alkoholmissbrauch im Dienst erfolgt. Außerdem muss sich der Zeugnisaussteller bewusst sein, dass er bei Nichterwähnung mit Schadenersatzansprüchen rechnen muss. Das kann bei Kraftfahrern der Fall sein.²⁵⁴

- **Anhängiges Ermittlungsverfahren**

Ein Ermittlungsverfahren dient der Abklärung, ob der Anfangsverdacht sachlich begründet ist. Es handelt sich lediglich um einen Verdacht, da es ein ergebnisoffenes Verfahren ist, Tatsachen werden nicht dargestellt. Es darf im Arbeitszeugnis nicht erwähnt werden. Inwieweit die besondere Tragweite oder die Brisanz des zugrundeliegenden Tatverdachts eine Ausnahme zulässt, wird vom LAG offen gelassen.²⁵⁵

Ein BAG Urteil vom 05.08.1976 besagt, dass ein Ermittlungsverfahren erwähnt werden darf, wenn es gegen einen Erzieher wegen sittlicher Verfehlungen an ihn anvertrauten Personen läuft.²⁵⁶

²⁵¹ Vgl. Reiter, G./ Schmitz, a.a.O., S. 131

²⁵² Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 52

²⁵³ Vgl. Eckert, M., a.a.O., K 855

²⁵⁴ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umnuß, K., Arbeitszeugnisse – Textbausteine und Tätigkeitsbeschreibung, S. 22

²⁵⁵ LAG Düsseldorf Urteil vom 03.05.2005, 3 Sa 359/05, DB 2005, 1799

²⁵⁶ BAG Urteil vom 05.08.1976, 3 AZR 491/75, BB 1977, 297-298

- **Beendigungs- oder Kündigungsgrund**

Der Grund dafür darf nur mit Einwilligung des AN aufgenommen werden. Eine Ausnahme liegt beim Vertragsbruch des AN vor, d. h. wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig und rechtswidrig beendet wird.²⁵⁷

- **Behinderungen**

Damit keine Missverständnisse auftreten ist es sinnvoll in Einzelfällen eine Schwerbehinderung zu erwähnen.

- **Betriebs- oder Personalratszugehörigkeit**²⁵⁸

Laut einem Urteil vom LAG Frankfurt liegt eine Ausnahme vor, wenn der AN vor seinem Ausscheiden lange Zeit nur Betriebsratstätigkeiten ausübte und der AG deshalb nicht in der Lage ist eine richtige Leistungs- und Führungsbeurteilung zu erstellen.²⁵⁹ Auch dann, wenn der AN durch die Freistellung seinem Arbeitsplatz völlig entfremdet wurde.²⁶⁰

- **Ein Angebot des AG für Nachfragen zur Verfügung zu stehen**, die den AN betreffen. Das ist ein versteckter Hinweis.²⁶¹

- **Einkommen (Gehalt)**

- **Elternzeit**

Eine Ausnahme liegt laut BAG nur vor, wenn die Ausfallzeit eine wesentliche tatsächliche Beschäftigungsunterbrechung darstellt. Das ist gegeben, wenn diese nach Lage und Dauer erheblich ist und wenn durch die Nichterwähnung der Elternzeit für Dritte der falsche Eindruck entsteht, dass die Beurteilung der Arbeitsleistung auf der rechtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses beruht.²⁶²

- **Fortbildungs- und Urlaubszeiten**²⁶³

- **Geheimzeichen**²⁶⁴

²⁵⁷ Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn 26

²⁵⁸ Vgl. Backer, A., a.a.O., S. 77-78

²⁵⁹ LAG Frankfurt/M., Urteil vom 10.03.1977, 6 Sa 779/76, DB 1978, 167 f.

²⁶⁰ LAG Frankfurt/M., Urteil vom 02.12.1983, 13 Sa 141/83, AuR 1984, 287

²⁶¹ ArbG Herford Urteil vom 01.04.2009, 2 Ca 1502/08, juris – Rn. 17 (beachte eventuelles Berufungsurteil LAG Hamm, 15 Sa 647/09)

²⁶² BAG Urteil vom 10.05.2005, 9 AZR 261/04, NZA 2005/1237

²⁶³ Vgl. Hesse, J./ Schrader, H. Ch., a.a.O., S. 41

²⁶⁴ Siehe Gliederungspunkt 3.4.2

- **Gewerkschafts-, Partei- oder Religionszugehörigkeit**²⁶⁵
- **Krankheiten**

Eine Ausnahme für die Erwähnung kann vorliegen, wenn die Gefährdung von Dritten nicht auszuschließen ist.²⁶⁶
- **Krankheitsbedingte Fehlzeiten**

Sie dürfen nur erwähnt werden, wenn sie in einem grobem Missverhältnis zur tatsächlichen Arbeitszeit stehen. Das ist gegeben, wenn es mindestens die Hälfte der Gesamtbeschäftigungszeit ausmacht.²⁶⁷
- **Privatleben**

Dazu gehören Nebentätigkeiten, Sexualverhalten, Schwangerschaft usw.²⁶⁸
- **Straftaten**

Eine Ausnahme liegt vor, wenn sie im direkten Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht und eine gerichtliche Verurteilung erfolgt ist. Der Straftatbestand darf keine Erwähnung finden. Im Zeugnis darf nur offengelegt werden, dass das Verhalten des AN Anlass zu Beanstandungen gab.²⁶⁹

²⁶⁵ Vgl. Hesse, J./ Schrader, H. Ch., a.a.O., S. 41

²⁶⁶ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umnuß, K., Arbeitszeugnisse – Textbausteine und Tätigkeitsbeschreibung, S. 23

²⁶⁷ LAG Chemnitz, Urteil vom 30.01.1996, 5 Sa 996/95, NZA-RR 1997, 47 f.

²⁶⁸ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umnuß, K., Arbeitszeugnisse – Textbausteine und Tätigkeitsbeschreibung, S. 23

²⁶⁹ Vgl. Reiter, G./ Schmitz, Th., a.a.O.

4. Zeugnisanalyse

Das Zeugnis aus Anlage 4 wird untersucht. Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden der Zeugnisinhaber Herr X und die zeugnisausstellende Firma Y genannt.²⁷⁰ Herr X ist zurzeit SAP-Berater. Er denkt, dass sein Zeugnis „in Ordnung“ ist, da er es von Freunden, die in einem Personalbüro arbeiten, analysieren ließ. Das Arbeitszeugnis liegt seinem jetzigen Arbeitgeber vor.²⁷¹

4.1 Firmenbogen, Überschrift und Einleitung

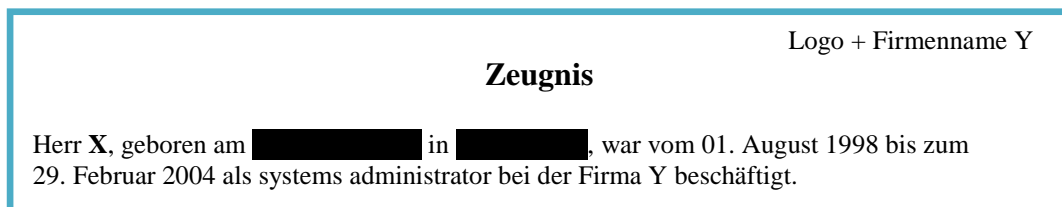


Abbildung 4: 1. Abschnitt aus dem Zeugnis von Herrn X

Das vorliegende Zeugnis ist auf Firmenpapier geschrieben. Auf dem Briefkopf sind Firmenlogo und Firmenname hinterlegt, die Anschrift der Firma Y fehlt jedoch.²⁷² Somit ist der Briefkopf nicht ordnungsgemäß. Die Anschrift des Herrn X steht nicht im Adressfeld. Das ist korrekt.²⁷³

Das Zeugnis enthält eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung²⁷⁴ und wurde aufgrund einer Kündigung ausgestellt.²⁷⁵ Hierbei handelt es sich um ein qualifiziertes Endzeugnis. Es hat auch die richtige Überschrift „Zeugnis“.²⁷⁶

²⁷⁰ Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

²⁷¹ Siehe Anlage 5, Interview mit Herrn X vom 03.01.2010, S. XXV f., Antworten 1, 2, 9 und 12

²⁷² Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

²⁷³ Siehe Gliederungspunkt 3.2.1

²⁷⁴ Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

²⁷⁵ Siehe Anlage 5, Interview mit Herrn X vom 03.01.2010, S. XXV, Antwort 5

²⁷⁶ Siehe Gliederungspunkte 2.2.2, 2.2.5 und 3.2.2

Die Einleitung enthält den Vor- und Nachnamen, sowie die Berufsbezeichnung des Herrn X. Des Weiteren sind das Geburtsdatum und der Geburtsort angegeben.²⁷⁷ Beides darf eigentlich nur mit Einverständnis des Herrn X aufgenommen werden.²⁷⁸ Das lag nicht vor, aber Herr X hat mit der Angabe kein Problem.²⁷⁹ Die rechtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses ist zutreffend benannt. Da das Austrittsdatum der letzte Tag des Monats ist, liegt kein versteckter Hinweis auf eine unfriedliche Trennung vor. Die Tätigkeit wird aktiv beschrieben. Im Zeugnis heißt es „war [...] beschäftigt“, das ist ein positives Zeichen.²⁸⁰

4.2 Firmenbeschreibung

Die Firma Y, mit Sitz in [REDACTED], bietet von der Konzeption über Projektleitung, Design, Softwareentwicklung bis hin zur Installation und Content Management das gesamte Leistungsspektrum von komplexen E-Business-Projekten an, inklusive Beratung und Ausführung von Strategien im Bereich Online-Marketing. 1995 gegründet, beschäftigt die Firma Y heute 120 Mitarbeiter. Kunden von der Firma Y sind unter anderem [REDACTED]

Abbildung 5: 2. Abschnitt aus dem Zeugnis von Herrn X

Nach der Einleitung stellt sich die Firma Y vor.²⁸¹ Die Firmenbeschreibung ist ein Unterpunkt der Tätigkeitsbeschreibung.²⁸² Bei diesem Arbeitszeugnis ist sie wichtig, da im Briefkopf die hinreichende Bestimmtheit der Firma fehlt. Nur daraus ist zu entnehmen, um welche Firma es sich handelt.²⁸³

²⁷⁷ Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

²⁷⁸ Siehe Gliederungspunkt 3.2.3

²⁷⁹ Siehe Anlage 5, Interview mit Herrn X vom 03.01.2010, S. XXVI, Antworten 14 und 15

²⁸⁰ Siehe Gliederungspunkte 3.2.3 und 3.2.10

²⁸¹ Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

²⁸² Siehe Gliederungspunkt 3.2.4

²⁸³ Vgl. Müller-Glöge, R., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 109 GewO, Rn 11

4.3 Tätigkeitsbeschreibung

In seiner Funktion als systems administrator übernahm Herr X folgende Tätigkeiten:

- **Betreuung der firmeninternen Windows NT Domänenstruktur**
Arbeitsschwerpunkt war hier die Betreuung der Arbeitsplatzrechner (Helpdesk) und Netzwerkdrucker
- **Betreuung der firmeninternen Telefonanlage inklusive Betrieb und Konfiguration**
- **Betreuung und Betrieb des zentralen Virencanners für die Arbeitsplatzrechner der Mitarbeiter sowie der Windows-Fileserver**
- **Betreuung der eff-eff Schließanlage**
- **Bedarfsermittlung und Bestellung von Verbrauchsmaterialien (z. B. Toner, Archivmedien)**
- **Zuständigkeit für die Firmeninterne Datenarchivierung auf Wechselmedien (CD-R, DVD-R)**
- **Verwaltung des firmeneigenen Softwarelizenzbestandes**

Abbildung 6: 3. Abschnitt aus dem Zeugnis von Herrn X

Hier ist noch einmal die Berufsbezeichnung genannt. Die Aufgabenbeschreibung ist übersichtlich dargestellt und ein Arbeitsschwerpunkt besonders hervorgehoben.²⁸⁴ Laut Herrn X fehlen aber einige Tätigkeiten, die er im Laufe der Zeit erledigte.²⁸⁵ Entweder sind diese Angaben vom AG absichtlich weggelassen worden oder es fehlten die Informationen vom direkten Vorgesetzten. Das ist negativ zu bewerten.

Ein fachkundiger Dritter kann sich trotzdem ein genaues Bild vom Arbeitsgebiet des Herrn X machen. Die wichtigsten Aufgaben sind zuerst beschrieben.²⁸⁶

Herr X hatte keine Vollmachten in der Firma Y, demzufolge gibt es dazu keine Aussage.²⁸⁷

Die Tätigkeitsbeschreibung ist insgesamt positiv zu werten.

²⁸⁴ Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

²⁸⁵ Siehe Anlage 5, Interview mit Herrn X vom 03.01.2010, S. XXVI, Antwort 16

²⁸⁶ Siehe Gliederungspunkte 3.2.4 und 3.4.1

²⁸⁷ Siehe Anlage 5, Interview mit Herrn X vom 03.01.2010, S. XXVI, Antwort 17

4.4 Leistungsbeurteilung

Herr X hat sich aufgrund seiner umfassenden Fachkenntnisse, die er stetig vertieft und erweitert, schnell in sein neues Aufgabengebiet eingearbeitet. Wir lernten ihn als engagierten, aufgeschlossenen Mitarbeiter kennen, der seine Tätigkeit mit vollem Einsatz erfolgreich ausführte. Besonders hervorheben möchten wir dabei, dass er mit sehr hoher Eigeninitiative arbeitet und auch starkem Arbeitsanfall jederzeit gewachsen war. Auch für unvorhergesehene Probleme fand Herr X wirksame Lösungsansätze, die er stets erfolgreich in die Praxis umsetzte.

Abbildung 7: 4. Abschnitt aus dem Zeugnis von Herrn X

Zum Leistungskriterium Fachwissen ist im Zeugnis gesagt, dass Herr X über umfassende Fachkenntnisse verfügt. Es ermöglichte ihm, sich in sein Aufgabengebiet schnell einzuarbeiten.²⁸⁸ Dies zeigt, dass er sein Fachwissen erfolgreich anwenden konnte. Das ist mit gut zu bewerten. Für eine sehr gute Beurteilung fehlen Zusätze, wie „sehr“ oder „außerordentlich“.²⁸⁹

Herr X ist als engagierter und aufgeschlossener Mitarbeiter charakterisiert.²⁹⁰ Dies ist als gut oder befriedigend zu deuten, da besondere Zusätze fehlen.²⁹¹

Die Beurteilung, er habe seine Tätigkeit mit vollem Einsatz erfolgreich ausgeführt,²⁹² ist uneingeschränkt positiv zu sehen, da der Einsatz nicht vergebens war.²⁹³

Die Eigeninitiative, die im Zeugnis besonders hervorgehoben ist,²⁹⁴ stellt durch den Zusatz „mit sehr hoher“, eine sehr gute oder zumindest gute Beurteilung dar.²⁹⁵

²⁸⁸ Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

²⁸⁹ Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S. 58

²⁹⁰ Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

²⁹¹ Siehe Gliederungspunkte 3.2.5.2 und 3.4.1

²⁹² Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

²⁹³ Siehe Gliederungspunkt 3.4.1

²⁹⁴ Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

²⁹⁵ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 95

Die Belastbarkeit des Herrn X ist als gut erachtet worden.²⁹⁶ Das wird durch den Hinweis „auch starkem Arbeitsanfall jederzeit gewachsen“ deutlich.

Im letzten Satz der Leistungsbeurteilung wird auf die Problemlösungsfähigkeit eingegangen.²⁹⁷ Durch die Zusätze „wirksam“ und „stets“ ist die Beurteilung als gut einzuschätzen.²⁹⁸

Es fehlen weitere Einzelkriterien, wie z. B. die Zuverlässigkeit. Darauf besteht allerdings kein Anspruch. Herr X war keine Führungskraft, daher enthält das Zeugnis keine Beurteilung der Führungsfähigkeit.²⁹⁹

Im Gesamtergebnis sind die vielen Einzelkriterien mit gut zu bewerten, aber eine zusammenfassende Leistungsbeurteilung fehlt. So kann der Zeugnisleser nicht auf einen Blick erkennen, ob die Firma Y mit den Leistungen des Herrn X wirklich zufrieden war. Das erweckt einen schlechten Eindruck bei dem zukünftigen AG, da er so alle Einzelkriterien auf Widersprüchlichkeiten prüfen muss.

4.5 Verhaltensbeurteilung

Persönlich lernten wir Herrn X als jederzeit freundlichen, hilfsbereiten und loyalen Mitarbeiter kennen, der immer dazu bereit war, auch über seinen Verantwortungsbereich hinaus zusätzliche Aufgaben zu übernehmen. Durch sein kompetentes, sympathisches Auftreten erwarb er sich schnell die Akzeptanz und Wertschätzung seiner Vorgesetzten und Kollegen. Sein Verhalten war einwandfrei.

Abbildung 8: 5. Abschnitt aus dem Zeugnis von Herrn X

²⁹⁶ Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S 168

²⁹⁷ Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

²⁹⁸ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 91

²⁹⁹ Siehe Gliederungspunkte 3.2.5.1 und 3.2.6

Die Verhaltensbeurteilung beginnt mit einer guten Bewertung, da der Zusatz „jederzeit“ verwendet wird.³⁰⁰

Weiterhin wird betont, dass Herr X immer dazu bereit war, auch über seinen Verantwortungsbereich hinaus zusätzliche Aufgaben zu übernehmen. Durch das Adverb „immer“ ist die Aussage über das Verhalten des Herrn X positiv.

Im Zeugnis ist erwähnt, dass er sich schnell die Akzeptanz und Wertschätzung seiner Vorgesetzten und Kollegen erwarb.³⁰¹ Das ist die richtige Reihenfolge, aber fraglich ist, ob alle Personengruppen genannt sind, ansonsten liegt ein versteckter Hinweis vor.³⁰² Der Kundenkontakt des Herrn X zum Anfang seiner Firmentätigkeit³⁰³ ist nicht thematisiert.³⁰⁴ Das könnte aufgrund fehlender Erinnerungen eine unabsichtliche Auslassung sein. Hier liegt kein versteckter Hinweis vor, da ein zukünftiger AG die Erwähnung der Personengruppe Kunden bei einem Administrator nicht erwartet. Diese Berufsgruppe erledigt nur interne Aufgaben.

Die Standardformulierung am Schluss „Sein Verhalten war einwandfrei“ entspricht einer befriedigenden Verhaltensbeurteilung.³⁰⁵ Zusammenfassend ist zu sagen, dass die Verhaltensbeurteilung des Herrn X Widersprüche aufweist. Zuerst wird er mit gut bewertet, aber als Endnote bekommt er nur ein befriedigend.

4.6 Beendigung und Schlussformulierung

Wir sind leider aus betriebsbedingten Gründen gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit Herrn X zum 29. Februar 2004 zu beenden. Wir danken ihm für die gute Zusammenarbeit und wünschen ihm auf seinem weiteren Berufs- und Lebensweg alles Gute und weiterhin viel Erfolg.

Abbildung 9: 6. Abschnitt aus dem Zeugnis von Herrn X

³⁰⁰ Vgl. Huber, G./Müller, W., a.a.O., S 73

³⁰¹ Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

³⁰² Siehe Gliederungspunkt 3.2.7

³⁰³ Siehe Anlage 5, Interview mit Herrn X vom 03.01.2010, S. XXVI, Antworten 18 und 19

³⁰⁴ Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

³⁰⁵ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 53

Die Firma Y war gezwungen Herrn X aufgrund betriebsbedingter Gründe zu entlassen.³⁰⁶ Beendigungsgründe dürfen nur auf Wunsch des AN in das Zeugnis aufgenommen werden.³⁰⁷ Herr X wollte, dass der Grund angegeben wird, da er das als Vorteil sah.³⁰⁸ Das Beendigungsdatum wird wiederholt und stimmt mit dem Datum in der Einleitung überein.

Dass Herrn X für die „gute Zusammenarbeit“ gedankt und ihm Zukunftswünsche ausgesprochen werden³⁰⁹ ist eine mit „gut“ zu bewertende Schlussformulierung. Sie wertet das Zeugnis auf.³¹⁰

4.7 Ort, Datum und Unterschrift



Abbildung 10: 7. Abschnitt aus dem Zeugnis von Herrn X

Ort und Datum sind angegeben. Das Ausstellungsdatum enthält einen eklatanten Fehler, denn es ist nicht das Jahr 2003 sondern 2004.³¹¹ Das könnte sowohl ein Tippfehler als auch ein Geheimzeichen sein. Wäre die Jahresangabe bewusst gewählt, läge eine Abwertung der Gesamtnote des Zeugnisses um einen Notenpunkt vor, da das Jahr 2004 nachgeordnet ist.³¹²

Das Zeugnis ist von einem Mitglied der Geschäftsleitung und vom Vorgesetzten des Herrn X handschriftlich unterzeichnet.³¹³ Sie sind ranghöher als Herr X und somit unterschriftsbefugt. Die

³⁰⁶ Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

³⁰⁷ Siehe Gliederungspunkt 3.5

³⁰⁸ Siehe Anlage 5, Interview mit Herrn X vom 03.01.2010, S. XXVI, Antwort 20

³⁰⁹ Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

³¹⁰ Vgl. Knobbe, Th./ Leis, M./ Umuß, K., Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, S. 110

³¹¹ Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

³¹² Siehe Gliederungspunkt 3.4.1 f.

³¹³ Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

maschinenschriftliche Angabe der Namen ist gegeben. Alle Vorschriften bezüglich der Unterschrift wurden eingehalten.³¹⁴

4.8 Gesamteindruck

Die optische Gestaltung des Zeugnisses ist ansprechend. Es enthält keine Schreibfehler, sondern lediglich einen Fehler beim Ausstellungsdatum. Das Originalzeugnis weist keine Flecken, Knicke oder sonstige Beschädigungen auf. Die Länge der Tätigkeitsbeschreibung steht in angemessenem Verhältnis zur Leistungsbeurteilung. Störend wirken, dass der Vor- und Nachname und die Aufgabenbeschreibung fettgedruckt sind.³¹⁵ Der Fettdruck ist ein Geheimzeichen, wodurch die wörtliche Aussage ins Gegenteil verkehrt werden kann. Deshalb sollte er im Zeugnis nicht enthalten sein, da Zeugnisexperten daraus oft eine negative Schlussfolgerung ziehen. In diesem Fall ist es aber unwahrscheinlich, dass es sich um ein Geheimzeichen handelt, denn wie sollte der Name oder die gesamte Aufgabenbeschreibung ins Gegenteil verkehrt werden. Das galt sicherlich nur der optischen Gestaltung.³¹⁶ Der Zeugnisumfang von einer Seite ist für die Tätigkeitsdauer von 5 Jahren und 7 Monaten noch angemessen.³¹⁷

4.9 Gesamtwertung

Die Beurteilung der Leistung in den einzelnen Kriterien ist gut, aber die zusammenfassende Leistungsbeurteilung fehlt. Die Verhaltensbeurteilung entspricht der Note gut bis befriedigend. Die Schlussformulierung mit der Note gut hat das Zeugnis jedoch aufgewertet.

³¹⁴ Siehe Gliederungspunkt 3.2.10

³¹⁵ Siehe Anlage 4, Zeugnis von Herrn X, S. XXIV

³¹⁶ Siehe Gliederungspunkt 3.4.2

³¹⁷ Siehe Gliederungspunkt 3.1

Ein unkundiger Zeugnisleser bewertet dieses Zeugnis sicherlich mit einem Gut, wie wahrscheinlich auch der jetzige AG von Herrn X. Er deutet das Fehlen der zusammenfassenden Leistungsbeurteilung, den Fettdruck und den Datumsfehler nicht als negativ, wohingegen ein Zeugnisexperte das Zeugnis nach objektiven Maßstäben möglicherweise mit der Note befriedigend bewertet.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass das Zeugnis einige Mängel enthält. Diese können aufgrund fehlender Erfahrung des Ausstellers bei der Abfassung von Zeugnissen liegen, da die Firma nur 120 Mitarbeiter hat. Der Zeugnisaussteller hat sich zwar bemüht die Zeugnissprache mit den positiven Formulierungen anzuwenden, doch hat er das Grundelement die zusammenfassende Leistungsbeurteilung nicht berücksichtigt. Es bleibt offen, ob die Analyse der Intention des Ausstellers entspricht und alles so gemeint ist, wie hier gedeutet.

Den Freunden des Herrn X, beschäftigt in einem Personalbüro, die das Zeugnis begutachtet haben, sind die o. g. Unzulänglichkeiten auch nach eingehender Prüfung nicht aufgefallen. Möglicherweise fehlt auch ihnen die Erfahrung in der Deutung von Arbeitszeugnissen.

Das Zeugnis hätte Herr X berichtigen lassen können, um mögliche Missverständnisse von vornherein auszuschließen.³¹⁸

5. Zusammenfassung

Es ist sinnvoll, dass sich jeder der ein Zeugnis ausstellt oder erhält schon im Vorfeld mit der Thematik der Arbeitszeugnisse auseinandersetzt, um Nachteile und spätere Berichtigungen zu vermeiden. Hier ist ausdrücklich zu sagen: Die Zeugnissprache ist eine Wissenschaft für sich.

³¹⁸ Siehe Gliederungspunkt 2.7.1

5.1 Fazit für Zeugnisaussteller

Wichtig ist, sich im voraus Gedanken darüber zu machen, welcher Art das Zeugnis mit dem entsprechenden Aufbau und Inhalt ist. Auch muss klar sein, welche Benotung der Mitarbeiter erhalten soll. Aus der Fachliteratur ist die geeignete Formulierung zu entnehmen. Eigene Formulierungen oder optische Verschönerungen zur individuellen Gestaltung sind unangebracht. Dritte könnten daraus einen versteckten Hinweis ableiten. Zeugnisaussteller sollten sich der Gefahr bewusst sein, dass Fehler schnell zu ungewollten gerichtlichen Streitigkeiten führen können.³¹⁹ Besonders kleine und mittelständige Unternehmen, die unerfahren im Ausstellen von Zeugnissen sind, verfügen oft nicht über das erforderliche Fachwissen und verursachen deshalb Fehler.

5.2 Fazit für Zeugnisempfänger

Dem Zeugnisempfänger ist zu empfehlen, nicht ausschließlich der positiven Formulierung Beachtung zu schenken. Es ist vielmehr wichtig, dass alle wesentlichen Punkte angesprochen und die richtige Reihenfolge eingehalten ist.³²⁰ In der Fachliteratur gibt es Checklisten, anhand derer das Zeugnis überprüft werden kann.³²¹ Sie sollten zur Zeugnisanalyse benutzt werden. Es ist ratsam, dass Zeugnis Außenstehenden zum Lesen vorzulegen. Es ist ein wichtiges Dokument mit Auswirkungen auf die berufliche Zukunft.

³¹⁹ Siehe Gliederungspunkte 2.7 – 2.8

³²⁰ Siehe Gliederungspunkt 3.4

³²¹ Vgl. Huber, G./ Ruby-Dormann, M., a.a.O., S. 61-63

5.3 Fazit aus der Diplomarbeit in Bezug auf den Titel

5.3.1 Märchenstunde?

Durch die meist positiven und wohlklingenden Formulierungen könnte ein oberflächlicher Betrachter Wortlaut und Inhalt mit „Märchenstunde“ assoziieren.³²² Dagegen spricht, dass ein Zeugnis aufgrund des Grundsatzes der Wahrheit nur Tatsachen enthält, der besagt, dass keine Phantasiertexte wie im Märchen zur Anwendung kommen. Auch Gegensätze wie gut und böse oder dumm und schlau sind ausgeschlossen, da Widersprüche unzulässig sind.³²³ Wie im Märchen gibt es auch nicht immer ein glückliches Ende. Ein schlecht ausgestelltes Zeugnis kann zu Streitigkeiten und finanziellen Einbußen führen.³²⁴ Außerdem wird durch den Begriff „Märchenstunde“ seine wichtige Bedeutung herabgesetzt. Deshalb kann die Bezeichnung „Märchenstunde“ in diesem Zusammenhang als nicht zutreffend angesehen werden.

5.3.2 Fachchinesisch?

Fakt ist, dass es eine eigene Zeugnissprache gibt. Sie enthält jedoch im Gegensatz zu anderen Fachsprachen keine Fremdwörter. Die Besonderheit ist die Verwendung des Superlativs, bestimmter Zusätze und der Verschlüsselungstechniken. Ein Unkundiger kann diese Sprache zwar verstehen, ob er jedoch die wahre Bedeutung herausfindet ist fraglich. Viele standardisierte Wortkombinationen sind bereits entschlüsselt, aber die Terminologie der Zeugnissprache wird sich weiter entwickeln.³²⁵ Das „Fachchinesisch“ ist demzufolge eine Realität.

³²² Siehe Gliederungspunkte 2.3.3 und 3.4

³²³ Siehe Gliederungspunkt 2.3.2

³²⁴ Siehe Gliederungspunkte 2.7 – 2.8

³²⁵ Siehe Gliederungspunkt 3.4

5.3.3 Klartext?

Im Rahmen dieser Diplomarbeit ist klar gestellt, dass ein bestimmter Aufbau und Inhalt vorgeschrieben sind. Gewisse Sachverhalte sind bei der Abfassung eines Zeugnisses unzulässig. Deshalb darf der AG kein subjektives Statement abgeben. Durch die verklausulierten Formulierungen ist nicht klar gesagt, wie der AG über die Leistung und das Verhalten des AN wirklich denkt. Der Begriff „Klartext“ beinhaltet im eigentlichen Sinn, dass keinerlei Verschlüsselungen erlaubt sind, so dass der in der Praxis angewandte Geheimcode hierzu in krassem Widerspruch steht.³²⁶

5.4 Ausblick

Arbeitszeugnisse werden auch in Zukunft von großer Bedeutung und unverzichtbar sein. Die Situation am Arbeitsmarkt wird sich mit Sicherheit noch verschärfen, wodurch den Arbeitszeugnissen innerhalb des Konkurrenzkampfes weiterhin ein hoher Stellenwert zukommt.

Ein Umdenken in Bezug auf die bestehende Zeugnissprache ist nicht zu erwarten. Deshalb werden Fehler auch künftig unvermeidbar sein.

Ob und welche Auswirkungen die Globalisierung auf den Arbeitsmarkt und daraus resultierend auf die Zeugnisse haben wird, ist noch nicht abzusehen.

Sowohl der Zeugnisaussteller als auch der Zeugnisempfänger werden sich wie bisher auf diesem komplexen Gebiet bewähren müssen.

³²⁶ Siehe Gliederungspunkte 3.2 ff.

Anlagen

Anlage 1: Wirtschaftskrise: Schicksalsjahr 2010

manager magazin, <http://www.manager-magazin.de/magazin/artikel/0,2828,659513,00.html>, Stand: 14.12.2009

14. Dezember 2009, 00:35 Uhr

Wirtschaftskrise

Schicksalsjahr 2010

Von Henrik Müller und Christian Rickens

Die Konjunkturforscher sagen einen Aufschwung voraus. Doch für viele Unternehmen fängt die Krise erst an. Wo die Beschäftigten bislang noch in Kurzarbeit sind, drohen Entlassungen. Und manche Firmen können gar nicht so schnell Kosten und Kapazitäten verringern, wie es nötig wäre. Nur wer genug Bares hat, überlebt.

Als die Welt noch einfacher war, da stellten sich Ökonomen die Wirtschaft gern als ein Gummiband vor, das an beiden Enden auf eine Holzplatte genagelt war. Eine Rezession würde das Gummiband nach unten ziehen. Wäre die vorübergehende Nachfrageschwäche vorbei, würde das Band wieder nach oben schnellen. "Auf einen starken Rückgang der Wirtschaftsleistung folgt in der Regel ein starker Aufschwung", formulierte einst Milton Friedman, der diese "Zupftheorie" ersonnen hatte.

Bis heute hat seine Lehre viele Anhänger. Auf die tiefste Rezession seit Generationen, so glauben sie, müsse nun ein "v-förmiger" Aufschwung folgen. Katapultgleich komme die Wirtschaft wieder aus dem Tief heraus.

Aufschwung? Bei dem Wort muss Heinrich Weiss dann doch schmunzeln. Nein, davon könne nun wirklich keine Rede sein, sagt der Unternehmer. Eher spitze sich die Krise noch mal deutlich zu: "Das Gerede von einer raschen Erholung ist Wunschdenken. Wir haben eine lange Schwächeperiode vor uns."

Heinrich Weiss hat schon viel erlebt. Die ererbte Anlagenbaufirma SMS führte der Ingenieur über dreieinhalb Jahrzehnte und fünf Rezessionen hinweg von 70 Millionen zu dreieinhalb Milliarden Euro Umsatz. Anfang der 90er diente Weiss als Präsident beim Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI). Er sitzt in zahlreichen Aufsichtsräten, unter anderem bei der Deutschen Bahn. Und zwischendrin, davon zeugen die Souvenirs in Weiss' Büro, blieb auch noch Zeit, um das eine oder andere Flugzeug zu pilotieren, den einen oder anderen Sportwagen zu fahren und viele Zigarren zu rauchen.

So viel Erfahrung sorgt für Gelassenheit. Die Krise mache ihn nicht nervös, sagt Weiss, man habe vorgesorgt. Aber für viele andere Firmen werde es erst im kommenden Jahr richtig eng.

Es sieht ganz so aus, als werde 2010 ein Schicksalsjahr. Die akute Rezession geht zu Ende, doch statt einer spürbaren Erholung schließt sich eine chronifizierte Dauerkrise an. Viele Betriebe stehen still. Wo die Beschäftigten bislang noch in Kurzarbeit sind, drohen Entlassungen und Betriebsschließungen.

Sang- und klanglos verschwinden seit Anfang des Jahres Monat für Monat 20.000 Jobs in der Metall- und Elektroindustrie. Und manche Unternehmen können gar nicht so schnell die Kosten und Kapazitäten verringern, wie es erforderlich wäre, um das Überleben zu sichern.

Bis die Krise wirklich überwunden ist, werden Jahre vergehen. Erst 2013 werde wieder das Sozialprodukt von 2008 erreicht, erklärte Bundesbank-Chef Axel Weber kürzlich den versammelten Finanzministern und Notenbankern der EU bei ihrem Treffen in Göteborg.

Bislang haben staatliche Interventionen das Schlimmste verhindert. Dicke Konjunkturpakete und üppige Liquiditätssalven der Notenbanken haben einen Absturz ins Bodenlose vermieden. Doch nun mündet die Rezession in eine Strukturkrise, wie sie die Welt seit den 30er Jahren nicht mehr erlebt hat: Hohe Schulden belasten die globale Nachfrage. Viele Fabriken und viele Beschäftigte werden nicht mehr benötigt.

Für Heinrich Weiss' Unternehmen sind überhaupt erst die Vorboten dieser Strukturkrise spürbar. Nicht vor 2011 rechnet der 67-Jährige für seine SMS Group mit einem Umsatzeinbruch. Bis dahin arbeitet der weltgrößte Anlagenbauer für die Metallindustrie all jene Aufträge ab, die noch 2008 in der Düsseldorfer Zentrale eingegangen sind: Warmflach- und Kaltwalzwerke, Stranggussanlagen, Hochöfen und ganze schlüsselfertige Stahlwerke. Die Vorlaufzeiten für die Projekte sind extrem lang. Gerade deshalb bietet das Auftragsbuch der SMS Group einem Blick in die Kristallkugel der Industriekonjunktur: Hier lässt sich heute schon ablesen, wie viel die Stahlbranche in zwei, drei, vier Jahren in ihre Anlagen investieren wird.



Und dieser Ausblick fällt ernüchternd aus. "Seit September 2008 ist bei uns kein einziger größerer Auftrag mehr eingegangen", sagt Weiss.

Bedarf für neue Stahlwerke? Sieht Weiss frühestens in ein oder zwei Jahren, und dann allenfalls in China, Indien oder Brasilien. In den reichen Volkswirtschaften und auch in Russland werde die Flaute bei den Neubauten noch deutlich länger dauern: "Die Stahlbranche sitzt auf gewaltigen Überkapazitäten."

Eine Entwicklung, typisch für große Teile der Industrie. Ob Auto, Elektro, Maschinenbau oder Chemie - die Unternehmen haben viel investiert in den goldenen Jahren der Globalisierung um die Mitte des Jahrzehnts, als das Wachstum schier grenzenlos schien. Nun müssen sie sich auf deutlich niedrigere Produktionsniveaus einrichten. Von einem "new normal" ist die Rede, beiderseits des Atlantiks.

Zwar sagen die Prognosen für die deutsche Industrie für das kommende Jahr wieder stattliche Zuwächse vorher - plus 10 Prozent im metallverarbeitenden Gewerbe, 9 Prozent in der Chemie, 6 Prozent in der Elektrotechnik, 5 Prozent in der Autoindustrie und immerhin noch 4 Prozent im Maschinenbau.

Aber die Zahlen wirken nur bei oberflächlicher Betrachtung beeindruckend. Denn sie beziehen sich auf das desaströs niedrige Niveau von 2009, als in manchen Branchen die Umsätze um ein Drittel geschrumpft sind - Rückgänge, die durch die prognostizierten Zuwächse nur zu einem kleinen Teil wettgemacht werden.

Immerhin, es geht nicht weiter bergab. Doch der Weg durch die Talsohle ist holprig und lang. Zu lang für manchen.

In der Autoindustrie, wo weltweit Überkapazitäten von mindestens einem Drittel bestehen, haben bislang die staatlichen Abwrackprämien nach deutschem Vorbild einen Totalschaden verhindert. Nach dem Wegfall der Verschrottungsprogramme sehen die Hersteller nun ein großes schwarzes Loch vor sich klaffen. Zuerst trifft es die kleineren Zulieferer, die bisher von den Autokonzernen vergleichsweise schonend behandelt wurden, um sie für kommende bessere Zeiten am Leben zu halten. Rücksichtnahmen, die man sich immer weniger leisten kann. "Das Tal der Tränen ist noch nicht erreicht", glaubt Stefan Sanne, Sanierungsexperte beim Prüfungs- und Beratungsunternehmen Deloitte. Eine beispiellose Pleitewelle werde die Branche durchschütteln.

In der Metallindustrie stehen ganze Standorte zur Disposition. So hat der norwegische Hydro-Konzern die größte deutsche Aluminiumhütte in Neuss fast auf null heruntergefahren und erwägt nun die komplette Schließung. Den regionalen Zulieferern bräche das Geschäft vollends weg.

Besonders bitter ist die Lage im Maschinenbau, der technologischen Vorzeigebbranche Deutschlands. Das Schlimmste komme erst noch, vor allem wenn die Banken keine Kredite geben, befürchtet Hannes Hesse, der Hauptgeschäftsführer des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer (VDMA). Zwar gehe es für einige Teilbereiche wie die Textilmaschinenhersteller schon wieder bergauf, und bei der Energietechnologie habe es gar keinen Einbruch gegeben. Aber das Gesamtbild der Branche bleibe schwierig: ein "massiver Rückgang" bei Robotik und Automatisierung, bei den Holzbearbeitungsmaschinen gebe es "vom tiefen Niveau einen leichten Trend nach oben".

Verwundert stellt Hesse fest: "Die Stimmung ist viel besser als die Lage." Obwohl die Situation immer schwieriger wird. Auf stagnierenden Märkten kündigt sich ein knallharter Verdrängungswettbewerb an. Wer am schnellsten die Kosten senken kann, hat die besten Überlebenschancen. Für die Unternehmen heißt das: Kapazitäten abbauen, Leute entlassen, fusionieren.

So wie die Heidelberger Druckmaschinen AG, deren Vorstandschef Bernhard Schreier hofft, die Strukturkrise mit einer Kombination aus Staatshilfen (eine halbe Milliarde Euro an Bürgschaften), Personalabbau (5000 Stellen) und Marktkonsolidierung (wobei

die Fusionsverhandlungen mit dem Konkurrenten Manroland gescheitert sind) zu überstehen.

Maßnahmen, wie sie viele Unternehmen ergreifen und die in der Summe dazu angetan sind, die nächste Welle der Krise aufzubauen. Bislang haben viele Manager eine abwartende Haltung eingenommen: 1,4 Millionen Beschäftigte haben sie in staatlich unterstützte Kurzarbeit geschickt. Doch nun, da sich abzeichnet, dass die alten Niveaus womöglich nie wieder kommen, bereiten sie Entlassungen vor. In den kommenden ein bis zwei Jahren dürften deshalb die Arbeitslosenzahlen stark steigen. Fünf Millionen Jobsuchende sind plötzlich wieder in Sichtweite.

Das höhere Arbeitsplatzrisiko wird wohl auch den Konsumenten, bislang wichtige Stützen der deutschen Konjunktur, die Stimmung verderben. Der Tiefpunkt der Verbrauchernachfrage stehe im Jahr 2010 noch bevor, meint Olaf Roik, Konjunkturrexperte beim Hauptverband des Deutschen Einzelhandels.

So setzt sich die Krise fort - Welle für Welle.

Gerade Firmen, die in den vergangenen guten Jahren sportlich expandiert und sich dabei hoch verschuldet haben, stehen auf der Kippe. Zum Beispiel der MDax-Konzern Pfeleiderer. Gespeist von billigen Bankkrediten, fuhr Pfeleiderer in den Jahren vor der Krise einen schneidigen Globalisierungskurs: Mit zwei großen Übernahmen und neuen Werken in Osteuropa stieg der Holzverarbeiter aus Neumarkt in der Oberpfalz zur weltweiten Nummer zwei im Geschäft mit Spanplatten und Laminatfußböden auf. "Damals haben uns die Banken das Geld geradezu aufgedrängt", sagt Pfeleiderer-Vorstandschef Hans Overdiek, ein schnauzbärtiger Ex-Wirtschaftsprüfer, der Modelleisenbahnen sammelt und dem dennoch der Ruf großer Willensstärke vorausieht. Doch alles Wollen half nichts, als Ende 2008 die Umsätze einbrachen und damit auch die Margen. Diesen Sommer verletzte Pfeleiderer eine Bestimmung in seinen Kreditverträgen, wonach die Schulden nicht höher sein durften als der 3,5-fache Unternehmensgewinn vor Steuern, Zinsen und Abschreibungen. Seither verhandelt Overdiek mit einem Bankenconsortium, darunter Commerzbank, Deutsche Bank und HypoVereinsbank, über eine Refinanzierung für einen Großteil der Pfeleiderer-Nettoschulden von knapp 800 Millionen Euro.

Alternativen hat er keine. Der Weg an den Anleihenmarkt dürfte spätestens seit jenem Moment verschlossen sein, als Pfeleiderer in seiner Liquiditätsnot Anfang August die Zinszahlung für eine nachrangige Anleihe aussetzte.

Overdiek wird seinen Kredit aller Voraussicht nach bekommen, grundsätzlich hat sich das Unternehmen nach eigenen Angaben bereits mit den Banken geeinigt. Die Bedingungen dürften allerdings deutlich schlechter ausfallen als bisher: Ein paar Prozentpunkte Aufschlag bei den Zinsen würden wohl fällig, vermutete Overdiek selbst nach früheren Aussagen. Das schmerzt. Die Holzverarbeitung ist ein kapitalintensives Geschäft, höhere Finanzierungskosten schlagen sofort auf die Gewinnmarge durch. Der Zinsaufschlag wird Pfeleiderer auf Jahre belasten. "Größere Investitionen werden wir

uns so schnell nicht mehr leisten", sagt Overdiek. "Für Pfleiderer hat jetzt Schuldenabbau Priorität." Zumal auch die Holzindustrie unter gewaltigen Überkapazitäten leidet.



In welche Branche man auch schaut: Es wird zurückgestutzt, heruntergefahren, angepasst, gespart - eine notwendige Angebotsverknappung, doch mit verheerenden Auswirkungen auf das Produktionspotenzial und damit auf das Wachstum der nächsten Jahre.

Jetzt zeigt sich, dass staatliche Hilfen den Absturz nur vorübergehend dämpfen können. Ob Abwrackprämie oder Kurzarbeit, Kredite oder Bürgschaften - all das hilft den Unternehmen und ihren Beschäftigten nur temporär. Irgendwann kommt der Zeitpunkt, da bleibt ihnen nichts anderes übrig, als sich den radikal veränderten Umweltbedingungen anzupassen. Und dieser Zeitpunkt steht unmittelbar bevor.

"Bisher haben wir im Rahmen der Konjunkturprogramme die Strategie verfolgt, den Unternehmen eine Brücke über die Krise zu bauen", sagt der Berliner Finanzstaatssekretär Jörg Asmussen. "Jetzt fragen sich viele: Gibt es am Ende der Brücke überhaupt ein Ufer?"

Symptomatisch: Von all dem Geld, das der Staat zur Rettung der Wirtschaft bereitgestellt hat, ist nur ein Bruchteil abgefordert worden. 40 Milliarden Euro darf allein die staatliche Förderbank KfW lockermachen. Doch nur 13 Milliarden haben Unternehmen bislang beantragt. Warum so wenig? "Weil angesichts all der Überkapazitäten die Gelder möglicherweise gar nicht gebraucht werden", vermutet Asmussen. Wer das Ufer am Ende der Brücke nicht sehe, der investiere eben nicht.

Trotz vernehmbarer Stabilisierungssignale ist die Verunsicherung immer noch groß. Denn die Welt nach der Krise - sie wird eine veränderte sein. Nur: Wie genau sie aussehen wird, das vermag noch niemand verlässlich zu sagen.

"Wir erleben derzeit einen Strukturbruch", sagt William White. Der weißhaarige Kanadier mit Wohnsitz Schweiz ist zu einer Art Guru der Krise aufgestiegen. Seit Ende der 90er Jahre hatte der damalige Chefökonom der Bank für Internationalen Zahlungsausgleich (BIZ) nicht aufgehört, davor zu warnen, dass sich draußen auf den Märkten Schlimmes zusammenbraue. So viel Sturheit macht einen irgendwann zur Kultfigur - zumal, wenn man am Ende recht bekommt.

White prophezeit jetzt eine "große Transformation". Viele Branchen müssten deutlich schrumpfen, Millionen Menschen würden in den reichen Ländern ihre Jobs verlieren. Und was an Neuem entstehe, das sei allenfalls in Umrissen erkennbar. Erst die Zerstörung, dann die Schöpfung - Strukturwandel kann hammerhart sein. Nur so viel sei sicher: "Wir werden garantiert nicht zur Weltwirtschaft der Jahre 2002 bis 2007 zurückkehren. Wir müssen den Wandel akzeptieren und vorantreiben."



V-förmige Konjunkturerholung? Gummiband-Aufschwung? Wer William White mit solchen Vorstellungen kommt, der erntet nur resigniertes Seufzen. Der globale Wachstumstrend sei durch die Krise abgeknickt, auch Deutschland werde in den kommenden Jahren deutlich langsamer wachsen - vermutlich mit Raten um ein Prozent.

Trotzdem, und das gehört zu den Merkwürdigkeiten der gegenwärtigen Lage, tun die Finanzmärkte so, als stünde die Weltwirtschaft am Beginn eines normalen Aufschwungs. Als seien alle Unwägbarkeiten, die Anleger noch vor wenigen Monaten in Angst und Schrecken versetzt hatten, plötzlich wie weggeblasen.

Zu beobachten ist dieses neue Marktvertrauen bei den Unternehmensanleihen. Noch um die Jahreswende galten viele Konzerne als so unsichere Schuldner, dass ihre Bonds nur zu sehr hohen Zinsen absetzbar waren. Bis zu 5 Prozent Risikoaufschlag gegenüber Staatsanleihen mussten europäische Unternehmen damals zahlen. Doch in den vergangenen Monaten hat sich dieser Zinsabstand ("Spread") wieder stark verkürzt.

Wer kann, nutzt die guten Zeiten, solange sie andauern. Noch nie wurden in Europa so viele Industriebonds unters Börsenvolk gebracht wie in den vergangenen Monaten. Weil die Banken möglichst jedem Risiko auf dem Weg gehen, vergeben sie nur noch ungern Kredite. Lieber lotsen sie größere Firmen an die Bond-Märkte - und kassieren schnelle Provisionen. Dieser Effekt führt zu einer Spaltung des Marktes in zwei Sphären: Hier kleinere Unternehmen, die auf Bankkredite angewiesen sind und die Schwierigkeiten haben, sich zu finanzieren; dort größere Firmen, die geradezu in Liquidität baden können.

Wie der Dax-Neuling K+S, der im September den ersten Bond der Firmengeschichte absetzte und sich so eine Dreiviertelmilliarde Euro für fünf Jahre sicherte. Wie der Energiekonzern Eon: Zehn Anleihen hat Finanzvorstand Marcus Schenck dieses Jahr platziert und damit rund sieben Milliarden Euro hereingeholt. Langfristige Mittel - die Fälligkeit der Eon-Schulden beträgt mittlerweile im Schnitt sechseinhalb Jahre. Kurz laufende Schuldscheine ("commercial papers") haben an Bedeutung verloren.

So machen es derzeit viele Unternehmen: Sie saugen sich mit Cash voll, nehmen den unverhofften Geldsegen einfach mal mit. Und halten die Mittel dann möglichst lange beisammen. Wer weiß, was noch kommt.

Dass das Geld so billig bleibt, hält Schenck denn auch für unwahrscheinlich. "Die Entwicklung der letzten Monate könnte schon etwas übertrieben sein", sagt Schenck. "Da fließt eine Menge Liquidität von den institutionellen Anlegern, die lange auf der Bande gesessen haben, in den Markt. Und die Notenbanken tun mit ihrer quantitativen Lockerung das Ihre. Ewig wird das nicht so weitergehen."

Es sind Leute wie Klaus Kaldemorgen, die den Markt antreiben. Sein Arbeitsplatz befindet sich im Maschinenraum des Finanzmarktkapitalismus: in einem tagslichtfreien Großraumbüro an der Hanauer Landstraße, kilometerweit entfernt vom

Glanz des Frankfurter Bankenviertels. Der 56-Jährige steuert das Deutschland-Geschäft der Fondsgesellschaft DWS .

Kaldemorgen muss ordentliche Renditen erwirtschaften. Fürs Philosophieren wird er nicht bezahlt, und das ist ihm in diesen Tagen ganz recht so, denn: "Wäre ich nicht Portfoliomanager, sondern VWL-Professor, dann müsste ich sagen: So wie es im Moment läuft, ist das System nicht nachhaltig." Wie schon nach der Krise 2001 provozierten die Notenbanken mit ihrer lockeren Geldpolitik die nächste Spekulationsblase, den nächsten Crash. "Schon jetzt zeigt sich die Blase in einigen Anlageklassen wie Firmenanleihen oder Rohstoffen."

Aber weil Kaldemorgen eben nicht für solche grundsätzlichen Überlegungen bezahlt wird, macht auch er mit beim Aufpumpen der Bubble. Wenn die Märkte derart abheben, kann er nicht tatenlos philosophierend zuschauen.

Doch schon Anfang 2010 könnte sich der Wind drehen. Wenn enttäuschende Geschäftszahlen für das abgelaufene Jahr auf dem Tisch liegen und die Bonität mancher Unternehmen abermals in Zweifel gezogen wird, dann könnte die Blase bei den Unternehmensanleihen in sich zusammenbrechen. Noch ignorieren die Märkte die Herabstufung vieler Konzerne durch Ratingagenturen. Aber das kann sich rasch ändern.

Risiken gibt es reichlich: überraschend einsetzende Inflation, ein Crash in Asien (siehe mm 10/2009) (...mehr), eine Dollar-Krise, eine erneute Explosion der Rohstoffpreise, geopolitische Spannungen, sich ausbreitender Protektionismus.

Sollten diese Risiken nicht eintreten, dann dürfte das Schicksalsjahr 2010 den Beginn einer langsamen und langwierigen Erholung markieren. Und falls doch? Dann kann's ziemlich ungemütlich werden - vor allem für all jene Unternehmen, die sich im milden Herbst 2009 nicht ausreichend mit Barem versorgt haben.

Thomas Mayer, designierter Chefvolkswirt der Deutschen Bank, rät denn auch zur Vorsicht. Ihn erinnert die ganze Szenerie an ein Reise-nach-Jerusalem-Spiel. Sein Rat: "Genießen Sie es, solange es dauert - und sehen Sie zu, dass Sie in der Nähe eines Stuhls sind, wenn die Musik anhält."

Prognose 2010: Ein bisschen Aufschwung - aber zu wenig (...mehr)

© manager magazin
Alle Rechte vorbehalten
Vervielfältigung nur mit Genehmigung der SPIEGELnet GmbH

11/2009
vorbehalten

Anlage 2: Bankenbarometer – Januar 2010, Befragungsergebnisse

Ernst & Young Quality In Everything We Do,
[www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Bankenbarometer_Januar_2010/\\$FILE/Bankenbarometer%20Januar%202010.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Bankenbarometer_Januar_2010/$FILE/Bankenbarometer%20Januar%202010.pdf), Stand: Januar 2010



Design der Studie

- ▶ Telefonische Befragung durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut (Valid Research, Bielefeld) im Dezember 2009
- ▶ Befragung von 120 Banken in Deutschland
- ▶ Das "Ernst & Young Bankenbarometer" erscheint halbjährlich (seit Juni 2008)

Ihre Ansprechpartner:

Claus-Peter Wagner
Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Mergenthalerallee 10-12
65760 Eschborn
Telefon +49 6196 996 26512
claus-peter.wagner@de.ey.com



Dirk Müller-Tronnier
Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Mergenthalerallee 10-12
65760 Eschborn
Telefon +49 6196 996 27429
dirk.mueller-tronnier@de.ey.com

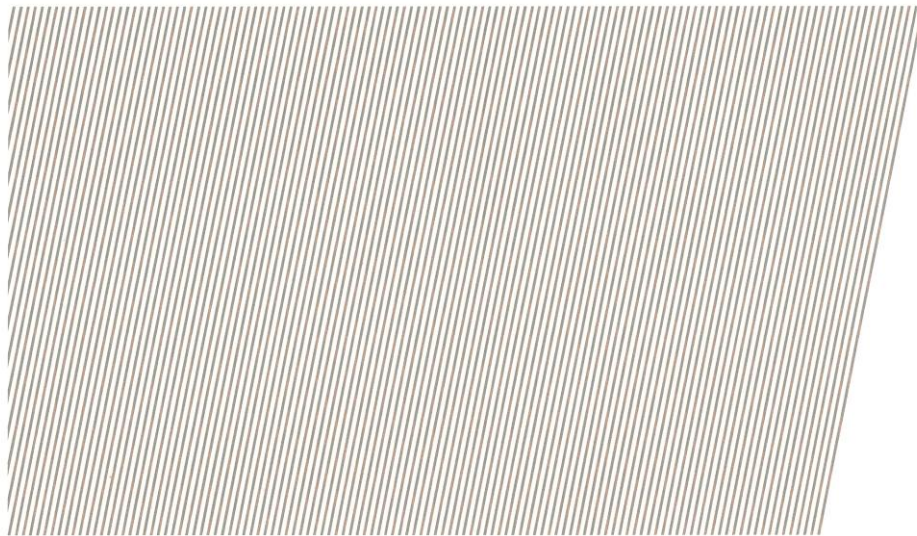


Design der Studie

Aufteilung des Befragungssamples

Banktyp		Bilanzsumme	
Großbank/Landesbank	5%	10 Mrd. Euro und mehr	17%
Privatbank/Regionalbank	21%	2 Mrd. Euro bis 10 Mrd. Euro	20%
Auslandsbank	13%	bis 2 Mrd. Euro	63%
Sparkasse	32%		
Genossenschaftliches Kreditinstitut	23%		
Spezialinstitut	6%		

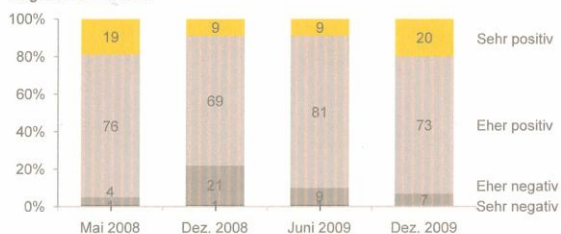
Operative Geschäftsentwicklung



Geschäftslage deutlich verbessert

"Wie bewerten Sie die aktuelle operative Geschäftsentwicklung Ihres Instituts?"

Angaben in Prozent



Anteil "positiv"
(sehr positiv und eher positiv)

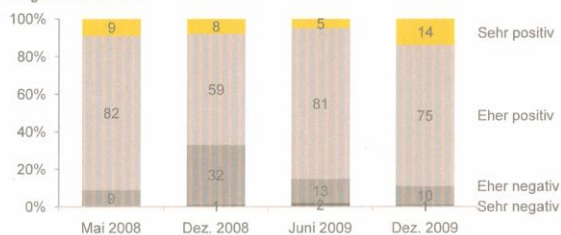
Sparkasse	100%
Genossenschaftliches Kreditinstitut	100%
Privatbank/Regionalbank	89%
Auslandsbank	81%
Großbank/Landesbank	67%

- Die Geschäftslage der Banken hat sich deutlich verbessert, die Stimmung hat sich gewendet.
- Vor allem Sparkassen und Genossenschaftsbanken äußern sich überdurchschnittlich zufrieden.

Optimistischer Blick in die Zukunft

"Wie wird sich Ihrer Erwartung nach das operative Geschäft Ihres Instituts in den kommenden 6 Monaten entwickeln?"

Angaben in Prozent



Anteil "positiv"
(sehr positiv und eher positiv)

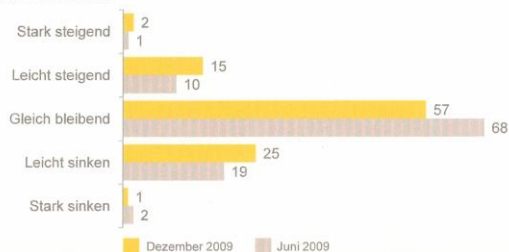
Genossenschaftliches Kreditinstitut	90%
Privatbank/Regionalbank	92%
Sparkasse	89%
Großbank/Landesbank	100%
Auslandsbank	82%

- Nur noch 11 Prozent der Banken beurteilen die kurzfristigen Aussichten pessimistisch.
- Groß- und Landesbanken sind besonders zuversichtlich.

Beschäftigungsabbau hält weiter an

"Wie wird sich die Zahl der Mitarbeiter Ihres Instituts in Deutschland in den kommenden sechs Monaten Ihrer Erwartung nach entwickeln?"

Angaben in Prozent



Steigen	
Juni 2009	Dez. 2009
11%	17%

Sinken	
Juni 2009	Dez. 2009
21%	26%

- Im Bankensektor ist ein weiterer leichter Rückgang der Beschäftigung absehbar: Etwa jede vierte Bank will in den kommenden sechs Monaten die Zahl der Mitarbeiter reduzieren, nur jede sechste Bank will zusätzliche Mitarbeiter einstellen.

Anlage 3: Arbeitsbescheinigung

Bundesagentur für Arbeit, <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Vordrucke/A07-Geldleistung/Publikation/V-Alg-Arbeitsbescheinigung.pdf>, Stand: 18.02.2010



Bundesagentur für Arbeit

Arbeitsbescheinigung

nach § 312 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)

Kundennummer

Bitte beachten Sie:
Diese Bescheinigung ist eine Urkunde, zu deren Ausstellung der Arbeitgeber bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verpflichtet ist (§ 312 SGB III). Dies trifft selbst dann zu, wenn noch ein Arbeitsgerichtsverfahren anhängig ist. Sie ist grundsätzlich dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Wer eine Tatsache nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig bescheinigt oder eine Arbeitsbescheinigung nicht oder nicht rechtzeitig aushändigt, handelt ordnungswidrig (§ 404 Abs. 2 Nr. 19 SGB III). Außerdem ist er der Bundesagentur für Arbeit zum Ersatz des daraus entstandenen Schadens verpflichtet (§ 321 SGB III). Die Bundesagentur für Arbeit ist berechtigt, zur Überprüfung der Angaben Grundstücke und Geschäftsräume des Arbeitgebers während der Geschäftszeit zu betreten und Einsicht in die Lohn-, Melde- oder vergleichbare Unterlagen des Arbeitgebers zu nehmen (§ 319 SGB III). **Eine unvollständig ausgefüllte Arbeitsbescheinigung erfordert Rückfragen oder eine Rückgabe zur Ergänzung.** Achten Sie deshalb bitte darauf, dass alle Felder ausgefüllt werden. Die Hinweise bei den Fragen sollen Ihnen das Ausfüllen erleichtern. Etwaige Änderungen oder Ergänzungen der Eintragungen bestätigen Sie bitte mit Unterschrift. **Informationen zur Erstellung der Bescheinigung per EDV erhalten Sie bei der Agentur für Arbeit.** Diese Bescheinigung ist auch in das Internet eingestellt (www.arbeitsagentur.de).

1. Angaben zu den persönlichen Daten des Arbeitnehmers

Familienname/ggf. Geburtsname _____
Vorname _____
Straße _____ Hausnummer _____
Postleitzahl _____ Wohnort _____
Rentenversicherungsnummer (wenn nicht bekannt, Geburtsdatum) _____

1.1 Eintragungen in der Lohnsteuerkarte zu Beginn des Jahres, in dem das Beschäftigungsverhältnis endete

Jahr _____ Lohnsteuerklasse _____ Zahl der Kinderfreibeträge _____
Erfolgte spätere Änderungen der Eintragungen? Ja Nein
Wenn ja: mit Wirkung ab _____ Lohnsteuerklasse _____ Zahl der Kinderfreibeträge _____

2. Angaben zum Beschäftigungsverhältnis (bei den Fragen 2.1 - 2.6 sind Angaben für die letzten 5 Jahre vor dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich)

2.1 Der Arbeitnehmer war innerhalb der letzten 5 Jahre beschäftigt

von _____ bis _____ zuletzt als _____
von _____ bis _____ zuletzt als _____
letzter Beschäftigungsort _____

Mehrere Eintragungen sind nur erforderlich, wenn das Beschäftigungsverhältnis zwischenzeitlich beendet war (z. B. bei Wiedereinstellung). Bitte Dauer und Art der Beschäftigung genau bezeichnen (z. B. Verkäufer, Geschäftsführer, Auszubildender). Das versicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis endet mit dem Tag, für den letztmalig Arbeitsentgelt gezahlt wird.

2.2 Hat der Arbeitnehmer für eine zusammenhängende Zeit von mehr als einem Monat kein Arbeitsentgelt erhalten? Ja Nein

Wenn ja: Für jeden der folgenden Zeiträume wurde die Zahlung von Arbeitsentgelt - für sich allein betrachtet - länger als einen Monat unterbrochen (bitte jeweils gesamten Unterbrechungszeitraum eintragen). Ausnahme: Unterbrechungen gem. § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG sind auch zu bescheinigen, wenn sie weniger als einen Monat umfassen. Dies gilt auch für Unterbrechungszeiten im Anschluss an Pflegezeiten.

von _____ bis _____ Gründe _____
von _____ bis _____ Gründe _____
von _____ bis _____ Gründe _____
von _____ bis _____ Gründe _____

Gründe: Mutterschaft, Krankheit ohne Lohnfortzahlung, Krankheit des Kindes, Freistellung seitens des Arbeitgebers, Wehrdienst, Erwerbsminderungs-Rente auf Zeit, Elternzeit, Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG oder unbezahlte Fehlzeiten

Hinweis: Freistellungen, für die versicherungspflichtiges Wertguthaben ausbezahlt wird, sind nicht als Unterbrechungszeit einzutragen.



* B A I I 2 0 9 0 9 *

BA II 2 - 09.09

2.3 Wurde der Beschäftigte als arbeitslosenversicherungsfreier Arbeitnehmer geführt? Ja Nein
 Wenn ja: von _____ bis _____ von _____ bis _____

2.4 War der Arbeitnehmer zuletzt in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert? Ja Nein
 Wenn ja: Der Arbeitnehmer gehörte wegen seiner Beschäftigung der Knappschaftlichen Rentenversicherung an (knappschaftlicher Beitragssatz).

3. Angaben zur Beendigung des Beschäftigungs-/Arbeitsverhältnisses
 Angaben sind auch erforderlich, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet wurde.

3.1 Das Arbeitsverhältnis wurde gekündigt/beendet am _____ zum _____
 durch den Arbeitgeber Aufhebungsvertrag den Arbeitnehmer
 Wenn durch den Arbeitgeber:
 ● Die Kündigung/Beendigung erfolgte schriftlich. Ja Nein
 ● Es handelt sich um eine betriebsbedingte Kündigung gem. § 1a KSchG mit Abfindungsangebot. Ja Nein
Hinweis: Im Kündigungsschreiben muss angegeben sein, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt wird und der Arbeitnehmer bei Verstreichen lassen der Klagfrist eine Abfindung beanspruchen kann.
 ● Der Arbeitnehmer hat Kündigungsschutzklage innerhalb der Frist gem § 4 KSchG erhoben. Ja Nein
 ● Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers war Anlass. Ja Nein
 Bitte ggf. das vertragswidrige Verhalten kurz schildern (ggf. unter Ziffer 9 fortsetzen).

 Wenn ja: Der Arbeitnehmer war wegen desselben Verhaltens bereits abgemahnt worden. Ja Nein
 Ggf. Datum der Abmahnung: _____
 ● Vor oder nach der Kündigung wurden zusätzliche Vereinbarungen getroffen (z.B. Abwicklungsvertrag). Ja Nein
 ● Eine Sozialauswahl wurde vorgenommen: Ja Nein
 entfällt bei personenbedingter Kündigung
Hinweis: Diese Tatsachenerklärung durch den Arbeitgeber bewertet nicht, ob eine Sozialauswahl vorzunehmen war oder die Sozialauswahl den Vorschriften des KSchG entspricht.
 Wenn ja: Die Sozialauswahl wurde von der Agentur für Arbeit geprüft (Sammelentscheidung). Ja Nein
 Wenn ja: von der Agentur für Arbeit _____
 ● Wie wurde die Kündigung zugestellt? _____
 Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag oder Kündigung durch den Arbeitnehmer:
 Der Arbeitgeber hätte das Arbeitsverhältnis gekündigt: Ja Nein
 Wenn ja: am _____ zum _____
 betriebsbedingt: Ja Nein
 wegen vertragswidrigen Verhaltens: Ja Nein

3.2 Das Arbeitsverhältnis war bei Abschluss des Arbeitsvertrages befristet bis zum _____
 Der befristete Arbeitsvertrag wurde abgeschlossen am _____
 Ggf. Verlängerung am _____ Die Befristung erfolgte schriftlich: Ja Nein
 Die befristete Beschäftigung war für mindestens 2 Monate vorgesehen und eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung wurde durch den Arbeitgeber bei Abschluss des Vertrages in Aussicht gestellt. Ja Nein

3.3 Es bestand ein Ausbildungsverhältnis, das mit Bestehen der Abschlussprüfung endete.

3.4 Das Beschäftigungsverhältnis ist beendet, weil die Beschäftigung nicht mehr ausgeübt wird, das Arbeitsverhältnis besteht jedoch fort (z. B. bei einvernehmlicher unwiderruflicher oder sonstiger Freistellung während der Kündigungsfrist oder Aussteuerung aus dem Krankengeldbezug).
 Grund: _____
 Zeitraum: _____

4. Angaben zur wöchentlichen Arbeitszeit
 Die vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit betrug zuletzt: _____ Stunden/Woche
 Vollzeitarbeit Teilzeitarbeit
 Abweichungen von der vereinbarten Arbeitszeit in den letzten 42 Monaten der Beschäftigung
 von _____ bis _____ _____ Stunden/Woche
 von _____ bis _____ _____ Stunden/Woche
 Grund: Altersteilzeitvereinbarung Sonstige Teilzeitvereinbarung
 Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten mit Arbeitsphasen und Freizeitphasen (§ 7 Abs. 1a Viertes Buch Sozialgesetzbuch)
 Verminderung der Arbeitszeit gem. § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG*) s. hierzu Erläuterungshinweise
 Bei Vorliegen einer solchen Vereinbarung:
 Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten beträgt: _____ Stunden/Woche

BA II 2 - 09.09 Familienname/ggf. Geburtsname _____ Vorname _____

7. Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeits-/Beschäftigungsverhältnisses

7.1 Wurden Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeits-/Beschäftigungs- bzw. Heimarbeitsverhältnisses gezahlt oder besteht hierauf noch ein Anspruch? Ja Nein
 ist ungewiss, Grund: _____

7.2 Wenn ja: Es wurde gezahlt oder ist noch zu zahlen
- Arbeitsentgelt über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus Ja Nein
 Wenn ja: für die Zeit bis einschließlich _____

7.3 - Urlaubsabgeltung wegen der Beendigung des Beschäftigungs-/Arbeits-/Heimarbeitsverhältnisses Ja Nein
 Wenn ja: Wäre der noch zustehende Urlaub im Anschluss an das Arbeits-/ Beschäftigungsverhältnis genommen worden, hätte er nach den gesetzlichen/(tarif-)vertraglichen Bestimmungen gedauert bis einschließlich _____

7.4 - Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung wegen der Beendigung des Beschäftigungs-/Arbeits- bzw. Heimarbeitsverhältnisses Ja Nein
 Wenn ja: Leistung _____
 Höhe Brutto (auch bei Nettoabfindung) ohne Beträge, die der Arbeitgeber für die Rentenversicherung des Arbeitnehmers nach § 187a Abs. 1 SGB VI oder vergleichbare Beiträge für berufsständische Versorgungseinrichtungen aufwendet, wenn das Arbeitsverhältnis frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres des Arbeitnehmers beendet worden ist. Betrag EUR _____
 Dauer der Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit (auf volle Jahre nach unten abgerundet) _____ Jahre
 Im Falle eines Aufhebungsvertrages oder der Arbeitnehmerkündigung: Wäre die Leistung auch bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung gezahlt worden, die an Stelle des Aufhebungsvertrages oder der Arbeitnehmerkündigung erfolgt wäre? Ja Nein
 Entspricht die Abfindung einem Betrag von bis zu 0,5 Monatsgehältern für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses (§ 1a Abs. 2 KSchG)? Ja Nein

7.5 - Vorruhestandsgeld oder eine vergleichbare Leistung Ja Nein
 Wenn ja: ab _____ in v.H. des Bruttoarbeitsentgelts _____ v.H.

8. Angaben zur Kündigungsfrist

8.1 Die maßgebende (gesetzliche, tarifvertragliche, vertragliche) Kündigungsfrist des Arbeitgebers beträgt
 _____ Kalendertage _____ Werktagen _____ Wochen _____ Monate
 zum Ende der Woche 15. des Monats Monatsende Ende des Vierteljahres ohne festes Ende

8.2 War die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber/Auftraggeber/Zwischenmeister gesetzlich oder (tarif-)vertraglich zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen? Ja Nein
 Wenn ja: Erfolgte eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund? Ja Nein
 Wenn ja: Grund: _____

War die ordentliche Kündigung zeitlich begrenzt ausgeschlossen? Ja Nein
 Wenn ja: Grund: _____

8.3 War die ordentliche Kündigung (tarif-)vertraglich nur bei einer Abfindung, Entschädigung oder ähnlichen Leistung zulässig? Ja Nein
 Wenn ja: Liegen gleichzeitig die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund vor oder wären diese ohne besondere (tarif-)vertragliche Kündigungsregelung gegeben gewesen?

9. Sonstige Hinweise des Arbeitgebers an die Agentur für Arbeit (ggf. auf gesondertem Blatt fortsetzen)

10. Ansprechpartner, Firmenstempel, Unterschrift

Für Rückfragen der Agentur für Arbeit und Schriftwechsel: _____ Geschäftszeichen: _____
 Ansprechpartner/in (Angabe freiwillig) ist Frau/Herr _____ Telefondurchwahl: _____

 Name und Anschrift (Firmenstempel) Datum/Unterschrift des Arbeitgebers (für Heimarbeiter auch des Zwischenmeisters) oder seines Beauftragten

BA II 2 - 09.09 Familienname/ggf. Geburtsname _____ Vorname _____

**Zusatzblatt zu Punkt 5
der Arbeitsbescheinigung nach § 312 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)**

Aufgrund der Gesetzesänderungen im Rahmen des Konjunkturpaketes der Bundesregierung (Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland) wurde der § 421t neu in das SGB III aufgenommen.

§ 421t

(7) Bei der Ermittlung des Bemessungsentgelts ist § 131 mit der Maßgabe anzuwenden, dass für Zeiten, in denen die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitslosen auf Grund einer Beschäftigungssicherungsvereinbarung, die ab dem 1. Januar 2008 geschlossen oder wirksam geworden ist, vermindert war, als Arbeitsentgelt das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen ist, das der Arbeitslose ohne diese Vereinbarung und ohne Mehrarbeit erzielt hätte; insoweit gilt § 130 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 nicht. Satz 1 gilt für Zeiten bis zum 31. Dezember 2010.

Beim Ausfüllen der Arbeitsbescheinigung beachten Sie daher bitte:

War die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers aufgrund einer Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung vermindert, so ist von Ihnen unter Punkt 5 der Arbeitsbescheinigung als Arbeitsentgelt für die betroffenen Lohnabrechnungszeiträume der Betrag zu bescheinigen, den der Arbeitnehmer in dieser Zeit ohne diese Vereinbarung und ohne Mehrarbeit erzielt hätte.

Dies gilt jedoch nur für Zeiten der Beschäftigungssicherung, die ab dem 1.1.2008 angefallen sind und wenn der Lohnabrechnungszeitraum nicht nach dem 31.12.2010 endet. Wurde die Beschäftigungssicherungsvereinbarung nach dem 31.12.2007 abgeschlossen, bitte nur die nach Abschluss der Vereinbarung liegende Zeiten bescheinigen.

Für Zeiten, in denen lediglich das Arbeitsentgelt vermindert wurde, gilt die Sonderregelung nicht, hier ist das verminderte Arbeitsentgelt zu bescheinigen. Ebenfalls nicht von der Sonderregelung betroffen sind Zeiten, in denen die Arbeitszeit ohne Arbeitsentgelterhöhung ausgeweitet wurde.

Liegen innerhalb der Kurzarbeit Zeiten der Beschäftigungssicherung, bitte ebenfalls das Entgelt bescheinigen, das der Arbeitnehmer in dieser Zeit ohne diese Vereinbarung und ohne Mehrarbeit erzielt hätte.

Familienname/ggf. Geburtsname _____

Vorname _____

BA II 2 - 09.09

Anlage 4: Zeugnis von Herrn X

Logo + Firmenname Y

Zeugnis

Herr X, geboren am [REDACTED] in [REDACTED], war vom 01. August 1998 bis zum 29. Februar 2004 als systems administrator bei der Firma Y beschäftigt.

Die Firma Y, mit Sitz in [REDACTED], bietet von der Konzeption über Projektleitung, Design, Softwareentwicklung bis hin zur Installation und Content Management das gesamte Leistungsspektrum von komplexen E-Business-Projekten an, inklusive Beratung und Ausführung von Strategien im Bereich Online-Marketing. 1995 gegründet, beschäftigt die Firma Y heute 120 Mitarbeiter. Kunden von der Firma Y sind unter anderem [REDACTED]

In seiner Funktion als systems administrator übernahm Herr X folgende Tätigkeiten:

- **Betreuung der firmeninternen Windows NT Domänenstruktur**
Arbeitsschwerpunkt war hier die Betreuung der Arbeitsplatzrechner (Helpdesk) und Netzwerkdrucker
- **Betreuung der firmeninternen Telefonanlage inklusive Betrieb und Konfiguration**
- **Betreuung und Betrieb des zentralen Virenscanners für die Arbeitsplatzrechner der Mitarbeiter sowie der Windows-Fileserver**
- **Betreuung der eff-eff Schließanlage**
- **Bedarfsermittlung und Bestellung von Verbrauchsmaterialien (z. B. Toner, Archivmedien)**
- **Zuständigkeit für die Firmeninterne Datenarchivierung auf Wechselmedien (CD-R, DVD-R)**
- **Verwaltung des firmeneigenen Softwarelizenzbestandes**

Herr X hat sich aufgrund seiner umfassenden Fachkenntnisse, die er stetig vertieft und erweitert, schnell in sein neues Aufgabengebiet eingearbeitet. Wir lernten ihn als engagierten, aufgeschlossenen Mitarbeiter kennen, der seine Tätigkeit mit vollem Einsatz erfolgreich ausführte. Besonders hervorheben möchten wir dabei, dass er mit sehr hoher Eigeninitiative arbeitet und auch starkem Arbeitsanfall jederzeit gewachsen war. Auch für unvorhergesehene Probleme fand Herr X wirksame Lösungsansätze, die er stets erfolgreich in die Praxis umsetzte.

Persönlich lernten wir Herrn X als jederzeit freundlichen, hilfsbereiten und loyalen Mitarbeiter kennen, der immer dazu bereit war, auch über seinen Verantwortungsbereich hinaus zusätzliche Aufgaben zu übernehmen. Durch sein kompetentes, sympathisches Auftreten erwarb er sich schnell die Akzeptanz und Wertschätzung seiner Vorgesetzten und Kollegen. Sein Verhalten war einwandfrei.

Wir sind leider aus betriebsbedingten Gründen gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit Herrn X zum 29. Februar 2004 zu beenden. Wir danken ihm für die gute Zusammenarbeit und wünschen ihm auf seinem weiteren Berufs- und Lebensweg alles Gute und weiterhin viel Erfolg.

[REDACTED], 29.02.2003

Unterschrift
Vor- u. Nachname
(Geschäftsleitung)

Unterschrift
Vor- und Nachname
(Vorgesetzter)

Anlage 5: Interview mit Herrn X vom 03.01.2010

Guten Tag Herr X, ich schreibe zurzeit meine Diplomarbeit über das Thema: „Das Arbeitszeugnis: Märchenstunde, Fachchinesisch oder Klartext?“ Sie haben mir ihr Arbeitszeugnis zur Analyse zur Verfügung gestellt. Dafür möchte ich mich bei Ihnen ganz herzlich bedanken. Bevor ich das Zeugnis überprüfen kann, benötige ich noch einige Informationen von Ihnen. Deshalb freut es mich sehr, dass Sie sich zu diesem Interview bereit erklärt haben.

- 1. Welchen Beruf üben Sie zurzeit aus?**
„Ich bin SAP Berater.“
- 2. Haben Sie Ihren Bewerbungsunterlagen bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber Arbeitszeugnisse beigefügt?**
„Ja, das habe ich.“
- 3. Warum haben Sie die Arbeitszeugnisse beigefügt?**
„Die Arbeitszeugnisse habe ich als Beleg für die angegebenen Informationen beigefügt.“
- 4. Wie viele?**
„Ich habe 2 Zeugnisse beigefügt. Ein Arbeitszeugnis und ein Diplomandenzeugnis.“
- 5. Aus welchen Gründen haben Sie diese Zeugnisse erhalten?**
„Das Arbeitszeugnis habe ich aufgrund der Kündigung durch meinen ehemaligen Arbeitgeber erhalten und das Diplomandenzeugnis aufgrund der Erstellung einer Diplomarbeit in dem Unternehmen.“
- 6. Wie groß war die Firma von der Sie das Arbeitszeugnis erhalten haben?**
„Die Firma hatte ca. 120 Mitarbeiter.“
- 7. Wie wurde Ihnen das Arbeitszeugnis ausgehändigt?**
„Es wurde mir per Post zugeschickt.“
- 8. Wurde das Arbeitszeugnis mit Ihnen besprochen? Wenn ja mit wem?**
„Nein.“
- 9. Sind sie mit dem Arbeitszeugnis zufrieden?**
„Ja, ich denke es ist ganz in Ordnung.“

10. **Haben Sie den Inhalt ihres Zeugnisses sofort verstanden?**
„Ja.“
11. **Wissen Sie, dass es eine geheime Zeugnissprache gibt?**
„Na klar, weiß ich das.“
12. **Haben Sie sich über den Aufbau, die formalen und die inhaltlichen Aspekte von Arbeitszeugnissen informiert?**
„Ja. Als ich das Arbeitszeugnis erhalten habe, bin ich zu Freunden gegangen, die im Personalbüro arbeiten und habe es von Ihnen untersuchen lassen. Sie fanden es gut.“
13. **Warum haben Sie sich informiert?**
„Ich wollte wissen, ob ich das Zeugnis einem zukünftigen Arbeitgeber vorlegen kann.“
14. **Haben Sie Ihr Einverständnis gegeben, dass Ihr Geburtsdatum und der Geburtsort im Zeugnis angegeben werden darf?**
„Nein, ich bin nicht gefragt worden.“
15. **Wie finden Sie das?**
„Ich habe keine Probleme damit.“
16. **Ist die angegebene Aufgabenbeschreibung korrekt? Oder haben Sie andere Aufgaben im Laufe der Zeit wahrgenommen?**
„Es fehlen einige Aufgaben, die sich im Laufe der Zeit so angesammelt haben.“
17. **Haben Sie Vollmachten in der Firma gehabt?**
„Nein.“
18. **Hatten Sie Kontakt zu Kunden?**
„Zum Schluss hatte ich kaum Kontakt zu Kunden, da ich für die interne Administration zuständig war.“
19. **Das heißt, dass Sie zum Anfang Kundenkontakt hatten?**
„Ja.“
20. **Wollten Sie, dass der Beendigungsgrund angegeben wird? Wenn ja, warum?**
„Ja, da ich gedacht habe, dass es vorteilhaft für mich ist.“
21. **Was hätten Sie unternommen, wenn Sie mit dem Zeugnis unzufrieden gewesen wären?**
„Ich hätte versucht, das Zeugnis verbessern zu lassen.“

22. Denken Sie, dass gute Arbeitszeugnisse für Ihren weiteren beruflichen Werdegang wichtig sind?

„Ja, ich denke das Zeugnisse, Zertifikate und Referenzen für Bewerbungen entscheidend sind.“

Ich danke Ihnen, dass Sie sich die Zeit genommen haben, um mir meine Fragen zu beantworten und wünsche Ihnen alles Gute.
Auf wiedersehen.

Das Interview wurde von Doreen Groß geführt.

Literaturverzeichnis

Backer, Anne, Arbeitszeugnisse: Entschlüsseln und mitgestalten, 5. Auflage, Rudolf Haufe Verlag GmbH & Co. KG, Planegg bei München 2008

Coelius, Claus, Arbeitszeugnisse im Klartext: Die neuesten Zeugnisformulierungen in Textbausteinen, 1. Auflage, CC-Verlag GmbH, Hamburg 2002

Eckert, Michael, K. Beendigung des Arbeitsverhältnisses in:
Straub, Dieter, Arbeits-Handbuch Personal: Recht und Praxis für den Personal-Profi, 5. Auflage, HUSS-MEDIEN GmbH, Verlag Wirtschaft, Berlin 2006

Frey, Barbara/ Wörl, Günter, Arbeitszeugnisse: „Vollstens zufrieden“? – Was Sie wissen müssen und verstehen sollten, Beck-Wirtschaftsberater, 1. Auflage, Deutscher Taschenbuch Verlag GmbH & Co. KG, München 2009

Hesse, Jürgen/ Schrader, Hans Christian, Die 100 wichtigsten Fragen zum Arbeitszeugnis: Wissen, worauf es ankommt – Geheimsprache entschlüsseln, berufsstrategie extra, 1. Auflage, Eichborn Verlag AG, Frankfurt am Main 2004

Huber, Günter/ Müller, Waltraud, Das Arbeitszeugnis in Recht und Praxis: Rechtliche Grundlagen, Musterzeugnisse, Textbausteine, Zeugnisanalyse, 12. Auflage, Rudolf Haufe Verlag GmbH & Co. KG, Planegg bei München 2009

Huber, Günter/ Ruby-Dormann, Mirijam, Mein Arbeitszeugnis: Richtig verstehen, beurteilen und schreiben, 4. Auflage, Rudolf Haufe Verlag GmbH & Co. KG, Planegg bei München 2008

Knobbe, Thorsten/ Leis, Mario/ Umnuß, Karsten, Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, 3. Auflage, Rudolf Haufe Verlag GmbH & Co. KG, Planegg bei München 2006

Knobbe, Thorsten/ Leis, Mario/ Umnuß, Karsten, Arbeitszeugnisse - Textbausteine und Tätigkeitsbeschreibungen, 4. Auflage, Rudolf Haufe Verlag GmbH & Co. KG, Planegg bei München 2008

Müller, Stefan § 109 Zeugnis in:

Boemke, Burkhard, Gewerbeordnung - Kommentar zu §§ 105-110 – Arbeitsvertragsgestaltung – Direktionsrecht – Entgelt – Arbeitszeugnis – Wettbewerbsverbot, Schriften des Betriebs-Beraters Band 125, 1. Auflage, Verlag Recht und Wirtschaft GmbH, Heidelberg 2003

Müller-Glöge, Rudi, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Beck'sche Kurz-Kommentare, Band 51, 10. Auflage, Verlag C.H. Beck oHG, München 2010

Püttjer, Christian/ Schnierda, Uwe, Arbeitszeugnisse, BEWERBUNGcompact, 1. Auflage, Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main 2006

Reiter, Gabriela/ Schmitz, Thomas, Personalakte, Abmahnung, Arbeitszeugnis – Recht und Praxis der Personalarbeit in kirchlichen und caritativen Einrichtungen, 1. Auflage, Lambertus-Verlag, Freiburg/Breisgau 2009

Schustereit, Sonja/ Welscher, Jochen, Arbeitszeugnisse und Personalbeurteilung nach dem TVöD, 1. Auflage, Rudolf Haufe Verlag GmbH & Co. KG, Planegg bei München 2008

Stephan, Jürgen, K. Beendigung des Arbeitsverhältnisses in: Straub, Dieter, Arbeits-Handbuch Personal: Recht und Praxis für den Personal-Profi, 5. Auflage, HUSS-MEDIEN GmbH, Verlag Wirtschaft, Berlin 2006

Vogel, Heinz-Wilhelm, GEHEIM-CODE ARBEITSZEUGNIS - So verbessern Sie Ihre Berufs- und Verdienstmöglichkeiten spürbar, 11. Auflage, Walhalla und Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg/ Berlin 2004

Weuster, Arnulf/ Scheer, Brigitte, Arbeitszeugnisse in Textbausteinen: Rationelle Erstellung, Analyse, Rechtsfragen, 11. Auflage, Richard Boorberg Verlag GmbH & Co. KG, Stuttgart/ München/ Hannover/ Berlin/ Weimar/ Dresden 2007

Erklärung

Ich versichere, dass ich diese Diplomarbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen oder Hilfsmittel angefertigt habe.

Datum, Unterschrift