

Zeugnisse – Wut und Wert

Regelmäßig werden Streitigkeiten über angeblich unzutreffende und böswillige Zeugnisse bis hin zum BAG geführt. Arbeitsgerichte müssen darüber befinden, ob einzelne Formulierungen versteckte Botschaften enthalten. Warum das Ganze?

Gesetzliche Verpflichtung

Nach § 109 GewO hat „der Arbeitnehmer ... bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken. Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.“ Die Rechtsprechung hat aus § 109 GewO bzw. § 630 BGB eine tägliche Last für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemacht: Das Zeugnis soll

- wahrheitsgemäß,
- wohlwollend und
- vollständig sein.

Das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers soll nicht behindert, sondern gefördert werden.

Haftung?

Wahrheit und Wohlwollen sind oft genug Gegensätze, die nur schwer unter einen Hut zu bringen sind. Die Diskussion darüber wird oft zu Unrecht auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und (Ex-)Arbeitnehmer zugespitzt. Dabei gibt es noch weitere Beteiligte: Der künftige Arbeitgeber will sich auf das Zeugnis verlassen können und nicht erst in der Probezeit feststellen müssen, dass die im Zeugnis des Vorarbeitgebers hochgelobten Fachkenntnisse nicht existieren. Konkurrernde Bewerber wollen nicht um ihre ehrliche Jobchance betrogen werden durch ein Gefälligkeitszeugnis.

Zwangsläufig ist für den Arbeitgeber damit die Frage aufgeworfen, ob er sich mit einem Gefälligkeitszeugnis haftbar macht – gegenüber getäuschten Arbeitgebern und benachteiligten konkurrierenden Bewerbern. Oder stellt das Ganze schon einen Betrug dar? Letzteres kann man in aller Regel vernachlässigen. Ein Betrug setzt eine Schädigungsabsicht voraus, die Arbeitgeber bei Zeugniserteilung üblicherweise weder gegenüber potenziellen Neuarbeitgebern noch gegenüber Konkurrenten des Arbeitnehmers haben. Auch Schadensersatzansprüche sollten Arbeitgebern üblicherweise keine Kopfschmerzen bereiten. Die Voraussetzungen für einen solchen Anspruch sind nämlich hoch. Der Neuarbeitgeber und/oder der konkurrierende Bewerber müssten darlegen und beweisen können, dass der Arbeit-

nehmer nur wegen des tollen Gefälligkeitszeugnisses eingestellt wurde. Schon das ist eine fast unüberwindbare Hürde. Zu vielfältig sind schließlich die Faktoren, die bei der Bewerberauswahl eine Rolle spielen. Zudem muss dann auch noch der finanzielle Schaden beziffert und bewiesen werden. Beim erfolglosen Konkurrenten erfordert das den Nachweis, dass er in jedem Falle ohne das Gefälligkeitszeugnis ausgewählt und angestellt worden wäre. Der Neuarbeitgeber muss sich fragen lassen, wie lange er benötigt hat, um die fehlenden Kenntnisse zu bemerken, und wie viel die Arbeit des neu Eingestellten in der Zwischenzeit wert war. Alles in allem also eher fernliegende Risiken.

Formulierung – Codepflicht?

Überall und von jedem werden die Zeugnis-codes und die Zeugnissprache beschrieben und entschlüsselt. Überall kann man lesen, Formulierung x oder y müsse im Zeugnis verwendet werden, sonst sei es automatisch ein schlechtes Mitnichten. Nach ständiger Rechtsprechung ist der Arbeitgeber frei in Formulierung und Satzbau. Der Arbeitgeber muss also nicht die üblichen Zeugnis-codes verwenden, sondern kann sich sprachlich frei entfalten. Nur wenn er auf Zeugnis-codes zurückgreift, dann muss er es richtig tun.

Bestandteile

Zwingende Bestandteile eines qualifizierten Zeugnisses sind neben den Eckdaten der Beschäftigung die Beschreibung der Tätigkeit, der innerbetrieblichen Position sowie die Bewertung von Leistung und Verhalten. Je nach Zeugnisnote gehört auch eine Schlussformel, in der dem scheidenden Arbeitnehmer gute Wünsche für die Zukunft nachgesendet werden, zum Zeugnis. Der Ausscheidensgrund selbst ist nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers anzugeben; ansonsten bleibt es bei der bloßen Benennung des Ausscheidensdatums. Unter keinen Umständen mit anzugeben sind – es sei denn, der Arbeitnehmer wünscht etwas anderes – Aussagen zu Betriebsrats- und Gewerkschaftstätigkeit, Religion, Behinderung u.Ä. Streitig ist immer wieder, wer das Zeugnis unterzeichnen muss. Hier hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf einen bestimmten Unterzeichner. Er kann nur verlangen, dass das Zeugnis von einem oder zwei Hierarchie-entsprechenden Vorgesetzten unterzeichnet wird.

Leistungsbeurteilung

Der Arbeitgeber hat zudem einen Beurteilungsspielraum bei der Beurteilung von Leistung und Verhalten des Arbeitneh-

mers. In der Praxis macht ihm hier jedoch das BAG einen Strich durch die Rechnung. Nach gefestigter Rechtsprechung muss der Arbeitgeber den Beweis für den Wahrheitsgehalt antreten, wenn er eine unterdurchschnittliche Bewertung erteilen will. Umgekehrt ist der Arbeitnehmer beweispflichtig, wenn er eine überdurchschnittliche Bewertung erstreiten will. Dank der inflationären Zeugnisbewertungen ist mittlerweile schon eine befriedigende Leistung als unterdurchschnittlich anzusehen.

Lücken, doppelter Boden und Knicke

Immer wieder wird darum gestritten, ob Worte eine doppelte Bedeutung haben oder negative Assoziationen hervorrufen. Bedeutet „Wir haben X als ... kennengelernt“ etwas Positives oder Negatives? Auch das Knicken von Zeugnissen („den Kandidaten können Sie knicken“) wird oft thematisiert. Dabei hat das BAG längst entschieden, dass zweimaliges Falten nicht zu beanstanden ist, wenn das Zeugnis noch – ohne das Entstehen schwarzer Striche auf der Kopie – vervielfältigt werden kann. Auch die Auslassung – vermeintlich – üblicher Bestandteile in Formulierung und Inhalt wird oft als „beredtes Schweigen“ ausgelegt und verursacht Streit. Hier kommt es darauf an, ob in einer bestimmten Branche/Position eine bestimmte Eigenschaft üblicherweise bescheinigt werden muss (bspw. Ehrlichkeit im Banksektor). Das Fehlen dieser Bescheinigung ist dann automatisch beredt und damit eine negative Bewertung. Diese darf nur erfolgen, wenn der Arbeitnehmer sie sich durch erwiesene Unehrlichkeit (bspw. Untreue) „verdient“ hat. Dann besteht das Wohlwollen des Arbeitgebers darin, diesen Punkt nicht und damit auch nicht wahrheitswidrig zu bewerten. Und das zumindest muss der Arbeitgeber bei allem Wohlwollen nicht. Beschönigen ja, Lügen nein.

Zwischenzeugnisse

Das Zeugnisthema beschränkt sich leider nicht auf die Erteilung von Beendigungszeugnissen. Zu unterschiedlichen Anlässen und Zwecken soll der Arbeitgeber Zwischenzeugnisse erteilen und dabei den Hintergrund der Erteilung oft genug „beschönigen“.

Das Gesetz kennt keinen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis. Die Rechtsprechung erkennt den Anspruch nur in Ausnahmefällen an, wenn der Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse daran hat. Das ist in aller Regel bei einem Vorgesetzten- oder Positionswechsel der Fall. Nicht hingegen ist es der Fall bei einer Kündigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber. Dann hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf, während der noch laufenden Kündigungsfrist ein Zwischenzeugnis zu erhalten, um sich damit bewerben zu können. Dazu zwingen kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber faktisch, selbst wenn es einen solchen Anspruch gäbe, nicht. Der Arbeitgeber muss sich nur lange genug im Instanzenzug streiten, um den Wert des Zwischenzeugnisses für den Arbeitnehmer zu schmälern.

Überlegen sollte sich der Arbeitgeber gleichwohl, das Zeugnis zu erteilen. Immerhin bietet es eine bessere Chance dafür, dass der Arbeitnehmer schnell einen neuen Job findet und die Lust am Kündigungsschutzprozess verliert ...

Sinnhaftigkeit?

Die hier genannten Beispiele zeigen nicht einmal das obere Zehntel der Zeugnisstreitigkeiten. In der Praxis gibt es daher im Wesentlichen zwei Alternativen: Die eine Gruppe der Personalverantwortlichen weicht jedem Streit aus und stellt Wunschzeugnisse aus. Das verzerrt die Bewerbungssituation zugunsten streitbarer Arbeitnehmer jedenfalls dann, wenn diese ihre Zeugnisse nicht so sehr schönen, dass sie unglaubwürdig werden. Die anderen Personalverantwortlichen weichen keinem Streit aus, treten mitunter bewusst nach. Sie wissen, dass sie am Ende in einem Prozessvergleich (zum Teil) nachgeben müssen oder auch ganz unterliegen. So lange jedenfalls hat der Arbeitnehmer aber kein Zeugnis, mit dem er sich bewerben kann. Das allein genügt so manchem Personalverantwortlichen als Anreiz.

Allgemein geht die Tendenz dahin, sich nicht auf Zeugnisse zu verlassen. Stattdessen rufen Einstellungsverantwortliche immer öfter beim Vorarbeitgeber an, um eine ungeschönte und aussagekräftige Bewertung zu erhalten. Auch wenn telefonische Aussagen bisweilen dem Grundsatz widersprechen, dass schriftliches und (fern-)mündliches Zeugnis übereinstimmen sollen, ist die Versuchung groß. Der unter einer wahrheitsgemäßen Aussage (zu Recht) leidende Ex-Arbeitnehmer muss davon ja nichts erfahren und tut dies in aller Regel auch nicht.

Plakativ bleibt die Frage: Wozu die Scheinheiligkeit? Wohlwollen und Wahrhaftigkeit sind häufig ein nicht aufzulösender Widerspruch. Laut Wikipedia sind Deutschland und die Schweiz die einzigen europäischen Länder, die einen Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis kennen. In den übrigen Ländern Europas gilt das „Referenzmodell“ – nur wer gute Referenzen geben will, gibt diese. Das ist doch so schlecht nicht.



Autor:

BERND WELLER ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner in der Sozietät Heuking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt am Main