

KiTa PraE-Gen Fit für Führung

Arbeitszeugnisse

Dipl.-Kffr. Christine Jordan-Decker

Inhalte

- Rechtliche Situation
- Formale Anforderungen
- Inhaltliche Anforderungen
- Typischer Aufbau
- Zeugnissprache und Geheimcodes
- Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Quelle: <http://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/arbeitszeugnis.html>

2

Rechtliche Situation

- [§ 630 BGB](#) bzw. [§ 109 GewO](#): Anspruch auf die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Wahlrecht zwischen einfachem Arbeitszeugnis: Art und Dauer der Beschäftigung oder
- qualifiziertem Arbeitszeugnis: auch Aussagen zur Beurteilung der Führung und der Leistung des Mitarbeiters
- Bei Berufsausbildungsverhältnissen muss immer ein Zeugnis gemäß [§ 16 BBiG](#) ausgestellt werden.
- Anspruch auf Zwischenzeugnis?

3

Rechtliche Situation

- Zeugnisberichtigungsanspruch nach §§ 280 ff. BGB
 - bei „befriedigend“ und Tätigkeiten: Beweislast bei Arbeitnehmer
 - bei „ausreichend“ und „mangelhaft“: Beweislast bei Arbeitgeber
 - falls keine Einigung: „befriedigend“
- Verjährungsanspruch nach § 195 BGB nach 3 Jahren
- Zeugnisklage vor dem Arbeitsgericht
- Anrufe beim früheren Arbeitgeber
- Mitbestimmung der Personalvertretung

4

Formale Anforderungen

- Nach § 109 I GewO muss das Zeugnis schriftlich (nicht elektronisch) erteilt werden.
- Das Zeugnis muss auf einem Geschäftsbogen ausgestellt werden.
- Die Person des Arbeitnehmers ist in dem Zeugnis mit Vor- und Nachname und ggf. akademischen Titeln anzugeben.
- Geburtsdatum und Geburtsort dürfen ebenso wie die Berufsangaben aufgenommen werden.
- Das Zeugnis muss unterzeichnet sein.
- Das Zeugnis muss ein Datum enthalten.
- Das Zeugnis darf nicht handschriftlich geschrieben werden.

5

Inhaltliche Anforderungen

- Das Zeugnis muss nach § 109 II GewO klar und verständlich formuliert sein.
- Der Arbeitgeber muss sich der in der Praxis allgemein üblichen Zeugnissprache bedienen.
- Das Arbeitszeugnis muss vollständig, wahr und wohlwollend formuliert sein.
- Arbeitsbescheinigung

6

Inhaltliche Anforderungen an ein einfaches Zeugnis

- Personaldaten des Arbeitnehmers
- Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Art der Beschäftigung

7

Inhaltliche Anforderungen an ein qualifiziertes Zeugnis

zusätzlich Verhaltensbeurteilung mit charakterlichen
und persönlichen Eigenschaften des Arbeitnehmers:
z.B.

- Loyalität
- Ehrlichkeit
- Sozialverhalten
- Verantwortungsbereitschaft
- Kooperations- und Kompromissbereitschaft
- bei Führungspersonen Führungsverhalten und Führungsstil

8

nicht drinstehen dürfen:

- Mitgliedschaft in der Gewerkschaft oder im Betriebs- bzw. Personalrat
- Krankheitsbedingte Fehlzeiten
- Elternzeit

aufgeführt werden dürfen:

- Negatives, wenn beweisbar
- Besuch von Fortbildungsveranstaltungen
- Zusammenfassende Leistungsbeurteilung
- Kündigungsgrund, wenn betriebsbedingt
- Anspruch auf Schlussformel?

9

Typischer Aufbau eines qualifizierten Zeugnisses

- Bezeichnung des auszustellenden Arbeitgebers
- Überschrift
- Angaben zur Person des Arbeitnehmers
- Beschreibung der ausgeführten Tätigkeiten
- Leistungsbeurteilungen
- Verhaltensbeurteilungen
- Beendigungsformel
- Dankes-Bedauerns-Formel
- Zukunftswünsche
- Ort und Datum
- Unterschrift

10

Zeugnisse selbst schreiben?

- Grund: Überlastung der Führungskräfte
- Stillschweigende Zustimmung für "Sehr gut,?"
- Superlativ-Sprache der Personaler anwenden!
- muss glaubwürdig sein

11

Zeugnissprache

- In der Zeugnissprache werden „Noten“ über ein abgestuftes Lob vergeben.
- Ein schwaches Lob entspricht einer ausreichenden Leistung (Note 4).
- Je besser die Note wird, umso stärker fällt auch das Lob aus - bis zum Superlativ in der Note 1.
- Gemessen am normalen Sprachgebrauch wirken gute Arbeitszeugnisse daher übertrieben.
- Kritik, insbesondere in der Note 5, wird mit Verschlüsselungstechniken umschrieben.

<http://www.arbeitszeugnis.de/notenskala.php>

12

Geheimcodes

- nach 113 (Absatz 3) der Gewerbeordnung verboten
- werden oft mit den zulässigen "Verschlüsselungstechniken" verwechselt
- Beispiele:
 - *"Sie zeigte stets Engagement für Arbeitnehmerinteressen außerhalb der Firma"* (= Sie hat an Streiks teilgenommen).
 - *"Für die Belange der Belegschaft bewies er immer Einfühlungsvermögen"* (= Er suchte sexuelle Kontakte im Kollegenkreis).

13

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gilt in seinem arbeitsrechtlichen Teil (§§ 6–18) für Arbeitnehmer und Auszubildende der Privatwirtschaft und für Stellenbewerber.
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Benachteiligungen nur, soweit sie an eines der folgenden personenbezogenen Merkmale anknüpfen:
 - Rasse und ethnische Herkunft,
 - Geschlecht
 - Religion und Weltanschauung,
 - Behinderung
 - Alter (jedes Lebensalter)
 - sexuelle Identität

14
