

## Zeugnisse sind zur richtigen Zeit zu verhandeln

Es gibt vor allem zwei Herangehensweisen zum Thema Zeugnis: Entweder man hält es für unglaublich wichtig oder man bezeichnet ein Zeugnis als überflüssig. Letzteres kann es tatsächlich in einigen Branchen sein, etwa im Kreativbereich. Meist braucht man das Zeugnis aber doch, um seine Karriere voranzutreiben und seinen Lebenslauf für Bewerbungen nachweisbar zu untermauern.

Immer wieder nehmen wir zur Kenntnis, dass sich sowohl Arbeitnehmer als auch Anwaltskollegen zu spät oder gar keine Gedanken um den Zeugnisinhalt machen oder dieser zum falschen Zeitpunkt angegangen wird. Aber warum ist das so wichtig?

Ganz einfach: Arbeitgeber haben auf Anfrage nur ein qualifiziertes Zeugnis auszustellen. Dies mit der Note befriedigend. Wer sich besser sieht und auch so beurteilt werden will, dem wird von der Rechtsprechung die Darlegungs- und Beweislast aufgehalst. Über diese Hürden zu springen und auch nachzuweisen, dass man besser als der Durchschnitt gearbeitet und sich verhalten hat, das ist unglaublich schwierig und kaum zu leisten. Die taktische Herangehensweise ist daher entscheidend, wenn man nicht ganz der Überflieger war oder aufgrund von Reibungshitze bei der Trennung vom alten Arbeitgeber mit Problemen beim Zeugnis zu rechnen ist.

Vollkommen falsch ist natürlich die Herangehensweise, erst nach einer Eigenkündigung ein Zeugnis einzufordern. Sollte dieses Zeugnis nämlich nicht den eigenen Vorstellungen entsprechen, gibt es nahezu kein Druckmittel mehr gegenüber dem Arbeitgeber, diesen zu motivieren das Zeugnis aufzuhübschen. Vor allem geht das dann nur mit einer Klage und einem für den Arbeitgeber damit verbundenen Aufwand. Dies erleben wir derzeit auch wieder in einigen Ge-

richtsverfahren, die wir für ausgeschiedene Mitarbeiter gegen die Deutsche Bank führen.

Besser wäre jedenfalls man hätte sich vorher ein Zwischenzeugnis geben lassen. Von diesem kann der Arbeitgeber als Reaktion auf eine Eigenkündigung nämlich nicht so einfach negativ abweichen.

Auch verfehlt ist es, wenn man nach Kündigung des Arbeitgebers im Verfahren bei Gericht einen Vergleich schließt der zwar eine ansehnliche Abfindungssumme und Freistellung beinhaltet, das Thema Zeugnis aber sträflich außer Acht lässt. Denn wann wenn nicht jetzt ist der Zeitpunkt aus der Position der Stärke heraus noch sich ein gutes oder sogar sehr gutes Zeugnis zusichern zu lassen.

Deshalb haben gute Interessenvertreter stets und bis zum Schluss der Verhandlung im Blick, dass mit dem Arbeitgeber ganz konkrete Inhalte des Zeugnisses vereinbart werden. Denn manches muss der Arbeitgeber gar nicht bestätigen, obwohl es in einem Zeugnis erwartet wird. Derzeit kann nach der Rechtsprechung des BAG der Arbeitgeber nicht gezwungen werden, ein Ausscheiden des Mitarbeiters zu bedauern und ihm für seine private und berufliche Zukunft alles Gute und weiterhin viel Erfolg zu wünschen. Ohne einen solchen Passus ist das Zeugnis allerdings das Papier nicht wert auf dem es steht.

Es gilt daher zur rechten Zeit in der rechten Art und Weise vorausschauend zu agieren.



Peter Groll  
Fachanwalt für Arbeitsrecht