


[Mein Monster](#)
[Jobs suchen](#)
[Lebenslauf](#)
[Karriere-Journal](#)
[Community](#)
[Für Arbeitgeber](#)
[Karriere-Journal Startseite](#)

Karriere-Journal

[Ratgeber](#) / [Arbeitsrecht](#) / [Bewerbung und Berufsstart](#)

9.4.2008

[Bewerbungs-Tipps](#)
[Gehalts-Ratgeber](#)
[Arbeitsrecht](#)
[Ratgeber Job](#)
[Erfolgs-Rezepte](#)
[Karriere International](#)
[Diese Seite empfehlen](#)
[Druckversion](#)

MONSTER COMMUNITY



CHANNELS



Arbeitszeugnis: Recht auf Korrektur

Seite 1 von 1



Ein Arbeitnehmer hat das Recht, ein neues Arbeitszeugnis zu verlangen. Wenn es formale Fehler hat, muss der Arbeitgeber diskussionslos ein anderes schreiben.

[07.04.2008]

Ein Arbeitgeber muss das Zeugnis ändern, wenn es formal nicht in Ordnung ist, zum Beispiel Tippfehler hat, falsche Angaben enthält oder unvollständig ist. Das sind allesamt offensichtliche Fehler, über deren Korrektur meist nicht gestritten werden muss. Änderungen bedeuten in jedem Fall, dass das Arbeitszeugnis neu geschrieben werden muss, unabhängig davon, aus welchem Grund korrigiert wird. Korrekturen in dem Dokument scheiden damit aus. Schwieriger wird es bei Aussagen im Zeugnis, über die Arbeitgeber und Arbeitnehmer geteilter Meinung sein können.

Einfache und qualifizierte Zeugnisse

Schon allein deshalb sollte sich ein Arbeitnehmer gut überlegen, welche Art von Zeugnis er haben möchte. Es gibt einfache und qualifizierte Arbeitszeugnisse. Während der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers immer ein einfaches Arbeitszeugnis zu schreiben, muss er das qualifizierte nur auf dessen ausdrücklichen Wunsch verfassen. Im einfachen Arbeitszeugnis werden die Dauer und die Art der Beschäftigung sowie Aufgaben und Tätigkeiten wie auch Führungsverantwortung aufgelistet.

"Der wesentliche Unterschied zum qualifizierten Zeugnis ist, dass dort auch die Leistung und das Verhalten bewertet wird", weiß Dr. Sandra Flämig, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Stuttgart. Weil Arbeitgeber und Arbeitnehmer Leistung und Verhalten recht unterschiedlich bewerten können, sind das die häufigsten Fälle, bei denen die beiden nicht immer einer Meinung sind.

Die Geheimsprache der Arbeitszeugnisse

Arbeitszeugnisse haben eine eigene Sprache, die Insider leicht verstehen. "Er erledigte alle Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit", steht für eine Eins. "Er erledigte alle Aufgaben zu unserer Zufriedenheit", ist eine Vier. Die beiden Beispiele machen das Grundprinzip eines Arbeitszeugnisses deutlich: Adverbien wie 'stets', 'jederzeit', 'immer' oder 'sehr' und Adjektive wie 'hoch', 'voll' oder 'überdurchschnittlich' werten eine Aussage auf. Hinweise wie 'meist' oder 'häufig' sind abwertend.

Der Eindruck, dass das Zeugnis schlecht ist, kann ein subjektiver sein. Deshalb rät die Rechtsanwältin, diesen Eindruck objektivieren zu lassen. "Ein Personalberater, ein Bekannter, der in der Personalabteilung eines Unternehmens arbeitet oder ein Anwalt können prüfen, ob der Eindruck tatsächlich stimmt und wie das Zeugnis wirklich zu bewerten ist." Eine solche Einschätzung gibt Sicherheit.

Um Berichtigung bitten

Der Arbeitnehmer kann aber auch ohne die Meinung eines Dritten zum Arbeitgeber gehen und um Berichtigung bitten. Ist die Kritik des Arbeitnehmers berechtigt und kann er das auch nachweisen, dann muss der Arbeitgeber das Zeugnis korrigieren.

Wenn das nicht funktioniert, ist der nächste Schritt eine außergerichtliche Auseinandersetzung über einen Anwalt. In dieser versucht der Anwalt die Angelegenheit mit dem Arbeitgeber zu regeln. Wenn das nicht klappt, folgt ein Prozess durch die Klage vor dem Arbeitsgericht.

Jährliche Leistungsbeurteilung

Das Gericht hat nun die schwierige Aufgabe, dem einen oder dem anderen recht zu geben. Dabei kann es sich nur an objektiven Fakten orientieren. Dazu Flämig: "Hat der Arbeitgeber ein unterdurchschnittliches Zeugnis erteilt, dann muss er beweisen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich nicht besser war". Dasselbe gilt für den Arbeitnehmer: will er ein besseres als ein gut durchschnittliches Zeugnis, liegt es an ihm, das Gericht davon zu überzeugen, dass er tatsächlich so gut ist, wie er meint. Richter bilden sich beispielsweise ein Urteil aus Mitarbeiterbeurteilungen, die in vielen Unternehmen ein Teil des jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräches sind.

Ist das nicht der Fall, sollten die Beschäftigten einmal pro Jahr eine Leistungsbeurteilung oder wenigstens alle paar Jahre ein Zwischenzeugnis verlangen, rät die Anwältin. Das Zwischenzeugnis ist vor allem dann wichtig, wenn ein Mitarbeiter schon lange im Unternehmen ist. Denn innerhalb von zehn, 20 oder gar 30 Jahren Betriebszugehörigkeit findet häufig ein Wechsel des Vorgesetzten statt. Der neue Chef weiß dann oft nicht, wie die Leistungen seines Mitarbeiters früher waren. Das ist aber wichtig für das Arbeitszeugnis.

Übertriebenes Lob kann schädlich sein

"Die meisten Arbeitnehmer wollen unbedingt ein super gutes Zeugnis", weiß Rechtsanwältin Flämig aus ihrem Berufsalltag. Deshalb kommt es in der Praxis häufig vor, dass korrigiert werden muss. Doch übertriebenes Lob im Arbeitszeugnis kann schädlich sein. Zum einen muss der Mitarbeiter in der neuen Firma beweisen, dass er tatsächlich der Überflieger ist, wie es im Zeugnis steht.

Andererseits erkennen geübte Personalierer rasch, wenn ihnen ein ausgehandeltes Dokument vorgelegt wird. Ein Spitzen-Zeugnis, in dem steht "verlässt uns auf eigenen Wunsch und wir bedauern seinen Weggang außerordentlich", dem aber

keine direkte Beschäftigung folgt, lässt Mitarbeiter in Personalabteilungen die Stirn runzeln.

"Man muss schon sehr genau überlegen, was man sich ins Zeugnis schreiben lässt", empfiehlt deshalb Flämig. Sie ist der Meinung, dass übertriebenes Lob im Arbeitszeugnis schädlich sein kann und eine echte Zwei allemal besser ist, als eine erstrittene Eins.

(Peter Ilg / Bild: dpa)

Weiter Informationen im Internet unter:

www.kanzlei-flaemig.de

| Seite 1 von 1 |

[Home](#) | [Jobs suchen](#) | [Mein Monster](#) | [Karriere-Journal](#) | [Personal-Journal](#) | [Community](#) | [Für Arbeitgeber](#) | [Karriere bei uns](#)

[Kontakt](#) | [Sitemap](#) | [Hilfe](#) | [AGB](#) | [Datenschutz & Cookies](#) | [Nutzungsbedingungen](#) | [Impressum](#)

[Über Monster.de](#) | [Jobs](#) | [Presse](#)

© 2007 Monster.com - Alle Rechte vorbehalten - U.S. Patent No. 5,832,497 - NASDAQ: [MNST](#)
feedback@monster.de (für Stellensuchende)

[nach oben](#)