

Beck kompakt

Das Arbeitszeugnis

Schreiben, prüfen, Geheimcodes knacken

Bearbeitet von
Claudia Kilian

2. Auflage 2015. Buch. 143 S. Kartoniert
ISBN 978 3 406 68125 7
Format (B x L): 10,4 x 16,1 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitsrecht allgemein, Gesamtdarstellungen](#)

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Abteilung Rechnungswesen und Controlling:

- Überprüfung von Mietschuldnern
- Forderungseinzug inklusive Zusammenarbeit mit Rechtsanwälten und Inkassobüros

Abteilung Technik:

- Koordination verschiedener Sanierungsabläufe
- Information und Betreuung der Mieter

Je nach Größe des Unternehmens und nach Art der Ausbildung sollten hier nur die wichtigsten Stationen und Tätigkeiten aufgeführt werden. Wenn Sie bereits wissen, in welche Richtung Sie sich beruflich weiterentwickeln wollen, sollten Sie Ihren Ausbilder darüber informieren, auf welche Kenntnisse und Fertigkeiten Sie besonderen Wert legen.

Das qualifizierte Ausbildungszeugnis enthält zusätzliche Angaben über Ihre Führung, Leistung sowie über besondere fachliche Fähigkeiten. Es ist nur auf Verlangen des Auszubildenden auszustellen.

Schließlich sollte das Ausbildungszeugnis noch Angaben zur Abschlussprüfung enthalten.

Beispiel

„Frau Schmidt beendete ihre Ausbildung durch Ablegen der Abschlussprüfung vor der Industrie- und Handelskammer Erfurt mit der Note ‚sehr gut‘.“

Davon abgesehen gelten die gleichen Anforderungen an Form und Inhalt wie für herkömmliche Zeugnisse. Unterzeichnen muss der Ausbildungsleiter und ggf. der Personalleiter bzw. Geschäftsführer oder Inhaber des Unternehmens.

Achtung

Werden die Gründe für die Nichtübernahme in ein festes Arbeitsverhältnis genannt, zum Beispiel weil:

- über Bedarf ausgebildet wurde,
- zurzeit keine freie Stelle vorhanden ist,

so ist dies generell als Aufwertung Ihres Zeugnisses zu verstehen. Es zeigt, dass der Arbeitgeber Sie sonst gerne übernommen hätte.

Volontäre und Trainees

Ein Volontariat oder eine Trainee-Ausbildung entspricht ebenfalls einer Ausbildung im Unternehmen. In der Regel haben die Betroffenen jedoch bereits eine Lehre oder ein Studium absolviert und sammeln jetzt ihre ersten Berufserfahrungen. Umso wichtiger ist ein gutes und ausführliches Zeugnis für die berufliche Zukunft – besonders dann, wenn es darum geht, nach dem Traineeship oder Volontariat die erste feste Stelle zu übernehmen.

Für Volontariats- oder Traineezeugnisse gelten im Wesentlichen die gleichen Anforderungen an Form und Inhalt, die soeben bei den Ausbildungszeugnissen beschrieben wurden. Auch hier sind die absolvierten Ausbildungsstationen genau zu beschreiben.

Achtung

Geben Sie Ihrem Ausbilder einen Hinweis, welche Aufgaben für Ihre berufliche Zukunft wichtig sind.

Werkstudenten und Praktikanten

Gerade in der heutigen Zeit, in der es Studienabsolventen und Berufseinsteiger nicht leicht haben, ohne einschlägige Berufserfahrung einen Arbeitsplatz zu finden, stehen Praktika und Werkstudentenjobs hoch im Kurs. Die jungen Studierenden und Absolventen bekommen häufig einen ersten Einblick in verschiedene Unternehmensstrukturen oder wirtschaftliche Abläufe. Mit einem Zeugnis gelingt ihnen der Nachweis über erste berufliche Erfahrungen. Aus diesem Grund sollte auch ein solches Zeugnis nicht auf die leichte Schulter genommen werden.

In Form und Inhalt entspricht es im Wesentlichen den zuvor beschriebenen Ausbildungs- bzw. Volontariats- und Traineezeugnissen. Da Werkstudenten und Praktikanten oft noch kein spezielles Berufsbild vor Augen haben, sollten die beschriebenen Aufgaben und Tätigkeiten so abstrakt und branchenneutral wie möglich aufgeführt werden. Nur auf diese Weise wird das Zeugnis bei weiteren, auch branchenfremden Bewerbungen neue Chancen eröffnen.

Achtung

Absolvieren Sie das Praktikum im Rahmen eines Studiums, sollten Sie besonders darauf achten, dass das Zeugnis einen Bezug zu Ihrem Fachgebiet herstellt.

Das Zwischenzeugnis

Auch wenn es keine gesetzliche Verpflichtung gibt: Es ist mittlerweile allgemein anerkannt, dass Sie als Mitarbeiter auch während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis beanspruchen können – das sogenannte Zwischenzeugnis. Hierfür müssen Sie jedoch ein berechtigtes Interesse vorweisen. In der Praxis haben sich verschiedene Fälle herausgebildet, die den Wunsch nach einem Zwischenzeugnis rechtfertigen:

- Ihr Arbeitgeber hat Sie von einer bevorstehenden Kündigung in Kenntnis gesetzt. Sie benötigen ein Zeugnis, um sich bei anderen Firmen zu bewerben.
- Ihr befristetes Arbeitsverhältnis endet in den nächsten drei Monaten.
- Ihr direkter Vorgesetzter verlässt das Unternehmen oder wechselt innerhalb der Firma.
- Sie selbst wechseln auf eine andere Position innerhalb des Unternehmens oder werden befördert.
- Es gibt Umstrukturierungen im Unternehmen, die sich auf Ihren Arbeitsplatz auswirken oder dem Unternehmen droht Insolvenz.

- Sie werden zum Wehr- bzw. Zivildienst einberufen oder unterbrechen das Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grund, zum Beispiel wegen Elternzeit, einer Kur oder der Übernahme eines politischen Mandats.
- Sie planen eine Fortbildung, zum Beispiel ein berufsbegleitendes Studium. Für die Zulassung ist ein aktuelles Zeugnis erforderlich.

In Form und Inhalt unterscheidet sich das Zwischenzeugnis nicht wesentlich von einem endgültigen Arbeitszeugnis. Es gelten jedoch einige Besonderheiten, die einfach der unterschiedlichen Ausstellungssituation geschuldet sind.

Auch wenn sich hartnäckig das Gerücht hält, der Arbeitgeber sei bei der Ausstellung des Endzeugnisses an die Aussagen im Zwischenzeugnis gebunden: Sie haben keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die gleichen Formulierungen wie im Zwischenzeugnis verwendet. Allerdings können Sie von einer starken Indizwirkung ausgehen, insbesondere dann, wenn zwischen der Erteilung des Zwischen- und des Endzeugnisses nicht sehr viel Zeit vergangen ist.

Beispiel

Helmut Grundmann arbeitet seit sieben Jahren bei der Fair Bank. Er macht sich berechnete Hoffnungen auf die Stelle des Abteilungsleiters, wenn dieser in Rente geht. Im Juni ist es dann soweit: Grundmann erhält ein hervorragendes Zwischenzeugnis, aber die Stelle wird mit einem Bewerber von einer anderen Bank besetzt. Frischer Wind von außen, so lautet die Devise. Und dieser weht Grundmann nun gehörig um die Ohren. Dem „Neuen“ kann er einfach nichts recht machen. Nach sechs Monaten kündigt er schließlich, um bei einer anderen Bank zu zeigen, was in ihm steckt. Als er sein

Zeugnis in den Händen hält, traut er seinen Augen nicht. Von befriedigenden Leistungen ist hier die Rede. Mit beiden Zeugnissen bewaffnet, spricht er bei einem Rechtsanwalt vor. Dieser kann ihn jedoch beruhigen.

Besonders dann, wenn das Zwischenzeugnis nicht älter als ein oder zwei Jahre ist, wird man häufig eine Bindungswirkung annehmen können – es sei denn, in Zwischenzeit haben gravierende Vorfälle stattgefunden, die eine Abweichung vom Zwischenzeugnis rechtfertigen.

Natürlich kann der Arbeitgeber auch vom Zwischenzeugnis abweichen, wenn sich die Leistungen und das Verhalten des Mitarbeiters verbessert haben.

Achtung

Generell ist es nicht empfehlenswert, ohne triftigen Grund um ein Zwischenzeugnis zu bitten. Ihr Arbeitgeber wird vermuten, dass Sie das Unternehmen verlassen wollen. Nutzen Sie daher jede Möglichkeit auf ein reguläres Zwischenzeugnis. Bedenken Sie hierbei vor allem auch, dass jedes weitere Zeugnis durch diverse Aufgabenänderungen oder Umstrukturierungen aufwendiger zu erstellen ist. Lassen Sie sich also lieber regelmäßig beurteilen. Neben den oben genannten Gründen können Sie auch im Arbeitsvertrag vereinbaren, dass Ihnen der Arbeitgeber nach zwei Jahren eine Zwischenbilanz ausstellen muss. Auch in einem Aufhebungsvertrag ist eine Regelung denkbar, die den Arbeitgeber an das Zwischenzeugnis bindet.

Sonstige Nachweise

An dieser Stelle soll noch kurz auf drei weitere Nachweise eingegangen werden: Referenzen für freie Mitarbeiter, die Ausgleichsquittung sowie der Nachweis für die BA (Bundesagentur für Arbeit). Auch sie stehen meist am Ende eines Beschäftigungsverhältnisses.

Referenzen

Auch wenn Sie als Freiberufler über einen längeren Zeitraum oder in einem großen Umfang für ein Unternehmen gearbeitet haben, zum Beispiel als freier Redakteur mit festen Projekten oder als Makler usw., ist Ihr Auftraggeber nicht verpflichtet, Ihnen ein Zeugnis über Ihre Tätigkeit auszustellen. Sie können ihn jedoch um ein Referenzschreiben bitten. Gerade wenn der Auftraggeber selbst Unternehmer ist, wird er diesem Wunsch Verständnis entgegenbringen.

Die Referenz gibt Auskunft über die Qualität der Arbeit, den Umfang des Verantwortungs- bzw. Aufgabenbereichs sowie über die erreichten Ergebnisse respektive Erfolge und die Zufriedenheit des Auftraggebers.

Da der Referenzgeber nicht verpflichtet ist, eine Empfehlung auszustellen, kann er im Prinzip hervorheben, was er möchte – er ist nicht an formale und inhaltliche Vorgaben gebunden. Auch ein verklausulierter Zeugniscode ist nicht notwendig – das Geschriebene entspricht in der Regel dem, was der Aussteller ausdrücken wollte.

Da die Referenz keinen Vorschriften unterliegt, kann sie sehr persönlich abgefasst sein – das Ergebnis ist oftmals ein sehr individuelles und authentisches Dokument.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Ausgleichsquittung

Ausgleichsquittungen werden den scheidenden Mitarbeitern häufig bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgelegt. Hier müssen sie zum Beispiel bestätigen, dass sie ihre Lohnsteuerkarte und alle übrigen Arbeitspapiere (Sozialversicherungsausweis, Sozialversicherungsnachweisheft, Zeugnis) erhalten haben. Darüber hinaus verbinden viele Arbeitgeber die Ausgleichsquittung mit einer Verzichtserklärung. Bei der Formulierung: „Damit sind sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten“, ist jedoch Vorsicht geboten. Sie verzichten damit auf möglicherweise bestehende Rechte. Sollte sich nämlich später herausstellen, dass noch Ansprüche offen sind oder zu diesem Zeitpunkt bestanden haben, können diese nicht mehr geltend gemacht werden.

Achtung

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes gibt es einige Ansprüche, auf die Sie im Zuge einer Ausgleichsquittung nicht verzichten können, so zum Beispiel Ansprüche aus dem Mutterschutzgesetz, gesetzliche Urlaubsansprüche, Ansprüche auf eine betriebliche Altersvorsorge oder das Recht auf einen Kündigungsschutzprozess.