

# GELD & KARRIERE

www.waz.de/wirtschaft

## Stets zur vollsten Zufriedenheit

Arbeitszeugnisse scheinen ein wenig aus der Zeit gefallen. Doch Arbeitnehmer sollten das Dokument nicht auf die leichte Schulter nehmen: Personaler verstehen, was zwischen den Zeilen steht

Von Jürgen Laarmann

**Essen.** Wie wichtig ist in der heutigen Zeit eigentlich noch ein Arbeitszeugnis? Für viele Personalchefs sind heute das Anschreiben einer Bewerbung und der Lebenslauf wichtiger als die Arbeitszeugnisse – ohne sie geht es jedoch auch nicht. Insbesondere wenn jemand zuvor bei der Konkurrenz gearbeitet hat, schaut die Abteilung Human Resources sehr genau darauf, wie diese ihre Ex-Mitarbeiter beurteilt und besonders auf den Grund für die Trennung. Optimal ist es für den Bewerber, wenn nicht nur festgehalten ist, dass er „das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlässt“, sondern ihm für die geleistete Arbeit zum Schluss noch einmal explizit gedankt wird.

„Etwas verdächtig ist es“, so Gitta Müller, Personalreferentin bei Atelier Markgraph, einer Frankfurter Kommunikationsagentur mit 70 Mitarbeitern, „wenn ein Bewerber eine sehr gute Beurteilung in einem sehr kurzen Zeugnis hat. Hier liegt der Verdacht nahe, dass dieser Text so eingefordert wurde.“

### Wahr und wohlwollend

So bewerten Arbeitgeber ihre (Ex-)Mitarbeiter heute vielfach besser, als sie es bei vergleichbaren Leistungen vor zwanzig Jahren getan hätten. Ein Grund dafür ist der Wunsch, das Risiko von Beschwerden oder Klagen so weit wie möglich auszuschalten. Denn laut aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Unternehmen dazu verpflichtet, ihre Mitarbeiter – im Rahmen der Wahrheit – wohlwollend zu bewerten.

Die Widersprüchlichkeit zwischen „wahr“ und „wohlwollend“ führt häufig zu Formulierungen, die einen gewissen Interpretationsspielraum bieten, was den Mythos einer eigenen Geheimsprache in Arbeitszeugnissen begründet hat, in der nichts so ist, wie es scheint. Ein Satz wie „Durch seine gesellige Art trug er zur Verbesserung des Betriebsklimas bei“ kann in Wirklichkeit meinen, dass der Mitarbeiter ein Alkoholproblem hatte. „Er hat unserem Unternehmen großes Interesse entgegengebracht“ verschweigt den Zusatz „aber nichts geleistet“. In der Sprache der Arbeits-



Das Arbeitszeugnis kann den Weg zum nächsten Traumjob ebnet.

FOTO: GETTY IMAGES/LAFLOR

zeugnisse ist es von enormem Vorteil, wenn man zwischen den Zeilen lesen kann. Wird beispielsweise erwähnt, dass sich jemand „im Kollegenkreis großer Beliebtheit erfreute“, wird damit angedeutet, dass der Mitarbeiter oft Streit mit seinen Chefs hatte. Selbst eine Abschlussformulierung wie „Wir wünschen ihm/ihr zum Abschied viel Erfolg“ meint letztlich nur: „Vielleicht hat er ja Erfolg bei der nächsten Arbeitsstelle, bei uns hatte er jedenfalls keinen“. Wohlwollender Klänge, „weiterhin herausragenden Erfolg“ zu wünschen.

Wirklich gute Bewertungen zeichnen sich in Arbeitszeugnissen klassischerweise durch den Gebrauch von Superlativen aus. „Er erledigte seine Aufgaben stets zur vollsten Zufriedenheit“ bedeutet Note 1. „Er erledigte seine Aufgaben zu unserer Zufriedenheit“ deutet an, dass deutlich mehr möglich gewesen wäre und bedeutet als Schulnote gerade mal eine 4.

### Das darf nicht im Arbeitszeugnis stehen

■ Ein Arbeitszeugnis darf generell keine negativen Formulierungen enthalten. Es muss „wohlwollend“ formuliert sein.

■ **Tabu** sind Informationen zur Zugehörigkeit zu Betriebsrat oder Gewerkschaft sowie Hinweise, dass man die Firma für Elternzeit oder Mutterschutz verlässt.

■ Angaben zu **Gesundheitszustand**, besonderen Erkrankungen und Behinderungen sowie zur Teilnahme an Streiks haben im Zeugnis ebenso nichts verloren.

■ Bei Verstößen und Fehlern bittet man am besten erst um Korrektur. Notfalls kann man aber auch das **Arbeitsgericht** einschalten.

Geradezu vernichtend können Formulierungen wie „Seine Pünktlichkeit war vorbildlich“ sein – da Pünktlichkeit in der Regel vorausgesetzt wird, wird damit gesagt, dass der Mitarbeiter bis auf das pünktliche Erscheinen ein Totalausfall war.

### Geheimcodes vielfach bekannt

Dadurch, dass diese einstmals als Geheimcodes bezeichneten Verklammerungen inzwischen immer

bekannter werden und gemeinhin kaum mehr wirklich als geheim gelten können, ergibt sich eine neue Situation.

Laut Gewerbeordnung sind Unternehmen angehalten, in ihren Zeugnissen klar und verständlich zu formulieren. Es dürfen keine Merkmale und Formulierungen enthalten sein, die eine andere als aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer treffen. Der

Bewertete sollte tunlichst überprüfen, ob sich das Unternehmen, das ihn bewertet, auch daran hält. Gegen schlechte Bewertungen lässt sich nämlich vorgehen, im Zweifelsfall sogar vor dem Arbeitsgericht. In jedem Fall hat der Beurteilte die Möglichkeit, auf den finalen Bewertungstext von Zwischen- und Abschlusszeugnis Einfluss zu nehmen.

Dabei ist es für den Mitarbeiter besonders hilfreich, wenn seine Aufgaben im Unternehmen detailliert dargestellt und seine Verdienste und Erfolge besonders erwähnt werden. Das betrifft auch Weiterbildungsmaßnahmen, Sprachkenntnisse, Engagement in Projektgruppen und insbesondere Verdienste, die sich für das Unternehmen insgesamt positiv ausgewirkt haben. Eine Erwähnung, dass der Mitarbeiter durch seinen persönlichen Einsatz dazu beigetragen hat, Kosten zu sparen oder Verkaufserlöse zu steigern, darf als ausdrückliche Würdigung betrachtet werden.

### DREI FRAGEN AN



Dr. Simon Herkenrath, Facharzt für Schlafmedizin, Solingen FOTO: HO

## Besser und gesünder schlafen

### 1 Wie eng hängen Schlafprobleme und Stress im Job zusammen?

Akuter Stress ist ein klassischer Auslöser der sogenannten akuten Schlaflosigkeit. Die Betroffenen liegen infolge einer Grübelneigung oft über Stunden vor dem Einschlafen wach oder können nach nächtlichem Erwachen nicht wieder einschlafen. Dieses Phänomen tritt zwar sehr häufig auf, ist aber zum Glück meist nicht von langer Dauer. Dennoch entwickeln manche Menschen infolge eines akuten Auslösers eine chronische Schlaflosigkeit. Häufig etablieren Betroffene dann lange Schlafepisoden am Tage und dehnen die Bettzeiten in der Nacht aus. Gerade dieses Fehlverhalten reduziert jedoch den Schlafdruck und führt zu einem Aufrechterhalten der Insomnie.

### 2 Kann man nachts „effektiv“ schlafen, um tagsüber besonders leistungsfähig zu sein?

Die Erholbarkeit des Schlafs hängt von mehreren Faktoren ab. Zum einen muss man sich ausreichend Schlaf zugestehen, um erholt zu sein. Der mittlere Schlafbedarf, den ein durchschnittlicher Deutscher braucht, um sich erholt zu fühlen, beträgt etwa sieben Stunden. Dieser Schlafbedarf ist jedoch altersabhängig. Zudem ist die Beachtung der schlafhygienischen Regeln wichtig, um einen störungsfreien Ablauf der verschiedenen Schlafstadien zu begünstigen sowie die erholsamen Schlafphasen Tiefschlaf und Traumschlaf zu erreichen. Zu diesen Regeln zählen regelmäßige Schlafzeiten, Verzicht auf Alkohol und Nikotin, Verzicht auf Medienkonsum wie Fernsehen mindestens eine Stunde vor dem Zubettgehen und die Einrichtung einer behaglichen Umgebung ohne akustische oder optische Störeinflüsse.

### 3 Ist kurzes „Power-Napping“ beispielsweise in der Mittagspause sinnvoll?

Wenn keine relevanten schlafmedizinischen Erkrankungen vorliegen, sind solche sogenannten Naps tatsächlich hilfreich, um sich kurzfristig zu regenerieren. Dies gilt jedoch nur, wenn die Schlafqualität nicht grundsätzlich beeinträchtigt ist. Eine Verzögerung in der Diagnostik und Therapie schlafbezogener Erkrankungen durch dieses Verhalten sollte jedoch unbedingt vermieden werden. Die Power-Naps sollten eine Dauer von 20, maximal 30 Minuten nicht überschreiten.

### ALLES WAS RECHT IST

## Befristete Arbeitsverträge von Profischiedsrichtern?

**Frage: Sie haben über befristete Arbeitsverträge von Profifußballern geschrieben. Gelten dieselben Regeln auch für Schiedsrichter?**

Ja, das hessische Landesarbeitsgericht (Urteil vom 15.3.2018 Az.: 9 Sa 1399/16) urteilte ähnlich und wies die Berufung eines Schiedsrichters zurück, der auf Entfristung seines vermeintlich bestehenden Arbeitsverhältnisses geklagt hatte. Der Kläger, selbst Rechtsanwalt, stand von 2006 bis 2015 auf der Schiedsrichter-Liste des Deutschen Fußballbundes (DFB). In dieser Liste

benennt der Schiedsrichterausschuss diejenigen Schiedsrichter, die für die Spielleitung in der 1. bis 3. Liga sowie in den Spielen des DFB-Pokals infrage kommen.

Als der Vertrag zwischen dem Kläger und dem DFB nicht verlängert wurde, erhob der Schiedsrichter Entfristungsklage vor dem Arbeitsgericht Frankfurt mit dem Ziel, künftig auf Grundlage eines unbefristeten Vertrags bei Spielen pfeifen zu können, die Schiedsrichtern auf der Schiedsrichter-Liste des DFB vorbehalten bleiben. Zur Begründung

fürte er an, dass er wie ein Arbeitnehmer weisungsgebunden in bestimmten Spielen nach einem festgesetzten Dienstplan eingesetzt worden sei. So habe er fachliche und inhaltliche Weisungen erhalten, woraus seine Arbeitnehmereigenschaft folge. Da er bei insgesamt neun Spielzeiten als Schiedsrichter herangezogen wurde, habe der DFB seinen Vertrag nicht mehr befristen dürfen.

Das Arbeitsgericht Frankfurt wies die Klage ab. Die hiergegen gerichtete Berufung vor dem hessischen

Landesarbeitsgericht blieb erfolglos. Die Gerichte befanden, die Rahmenvereinbarung als solche sei kein Arbeitsvertrag. Der im Streit stehende Schiedsrichtervertrag könne demnach nicht nach den Befristungsregeln für Arbeitsverträge überprüft werden. Der Rahmenvertrag regle lediglich die Bedingungen der im Laufe der Saison abgeschlossenen Einzelverträge für die Leitung der jeweiligen Spiele.

Eine Verpflichtung des Schiedsrichters, bestimmte Spiele zu übernehmen, ergebe sich aus der Rah-

menvereinbarung ebenso wenig wie das Recht, ein bestimmtes Spiel zu leiten. Somit griffen die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes mit der Möglichkeit, Entfristungsklage zu erheben, nicht.

Dr. Dirk Rütten ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Schulz Sozien in Essen und auf Arbeitsrecht spezialisiert.

@ Haben Sie Fragen an unsere Anwälte? Dann schreiben Sie uns an [karriere@waz.de](mailto:karriere@waz.de)



Dr. Dirk Rütten

### ZAHL DER WOCHE

# 23 319

Stellen sind in der Altenpflege nicht besetzt. Das geht aus einer Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der Grünen hervor. In der Krankenpflege fehlten 10 814 Fachkräfte. In NRW kommen auf 100 offene Stellen 34 arbeitslose Fachkräfte. Im Bundesdurchschnitt sind es 21.