

## ZWISCHENZEUGNIS

# Original oder Fälschung?

**Einen Abend lang fleißig die Unterschrift geübt und schon sieht der Schriftzug aus wie das Original vom Chef. Jetzt noch das selbstgetextete Zwischenzeugnis auf dem Firmenbriefbogen ausdrucken, gefälschte Unterschrift darunter setzen – fertig. Und diese gefälschte Unterschrift reicht dann nicht einmal für eine fristlose Kündigung?**

In einem konkreten Fall vor dem Arbeitsgericht Frankfurt kam einem Sparkassen-Teamleiter der Gedanke, sich als Organisationsleiter beim Giroverband zu bewerben. Da er aus der aktuellen Beschäftigung in der Sparkasse kein Zeugnis oder Zwischenzeugnis zur Verfügung hatte und wohl auch keine „schlafenden Hunde“ wecken wollte, hatte er sich sein Zwischenzeugnis selbst geschrieben. Auf einem Blanko-Formular ergänzte er den Text und garnierte das Ganze noch mit der „Unterschrift“ des Geschäftsführers. Wie so oft gilt auch hier: Besser nicht erwischen lassen. Aber der Chef bekam Wind von der Sache und kündigte seinem Teamleiter fristlos. Der Zeugnisfälscher setzte sich gegen den Rauschmiss zur Wehr und – man soll es nicht glauben – bekam Recht (Urteil vom 23.6.2010, Az.: 7 Ca 263/10).

## Das Urteil

Die Richter kamen zur Überzeugung, dass der Fälscher weiter beschäftigt werden muss. Es handele sich zwar um ein außerdienstliches Fehlverhalten, einen Einfluss auf die Arbeitsleistung des Teamleiters habe dies aber nicht. Auch stelle das Fälschen des Zeugnisses und der Unterschrift des Arbeitgebers nicht die betriebliche Verbundenheit des Mitarbeiters in Frage. Deshalb kann das Verhalten des Teamleiters keine Kündigung rechtfertigen, auch wenn es sich

möglicherweise um eine Straftat gehandelt habe (s. LohnPraxis 11/2010, S. 13).

## Dienst ist Dienst

... und Schnaps ist Schnaps. Nach diesem Grundsatz haben die Richter hier wohl geurteilt, denn ein außerdienstliches Verhalten eines Arbeitnehmers kann eine Kündigung im Regelfall tatsächlich nicht begründen. Die betriebliche Sphäre und das private Leben des Arbeitnehmers sind grundsätzlich streng voneinander zu trennen. Aber hier gibt es Ausnahmen, wenn das außerdienstliche Verhalten einen engen Bezug zur betrieblichen Sphäre hat. Kommt es zu einer Beeinträchtigung oder zu einer konkreten Gefährdung des Betriebsfriedens, kann eine Kündigung gerechtfertigt sein. Das Verhalten des Fälschers hat einen direkten Bezug zum Betrieb und wenn das Schulle macht, kann man von einem gestörten Betriebsfrieden sicher ausgehen. Da darf man auf die Ergebnisse der Berufungsinstanz gespannt sein.

## Kein gesetzlicher Anspruch

Wer sich rechtzeitig um ein Zwischenzeugnis bemüht und eine sich bietende Gelegenheit beim Schopfe packt, kommt erst gar nicht auf dumme Gedanken. Es gibt zwar keinen gesetzlichen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis. In der Praxis haben sich aber zahlreiche Fälle heraus-

gebildet, die den Wunsch nach einem Zwischenzeugnis rechtfertigen. Als Arbeitgeber sollten Sie ein Zwischenzeugnis auf jeden Fall erstellen, wenn

- das Ende des Arbeitsverhältnisses feststeht, da der Mitarbeiter ein Zeugnis benötigt, um sich neu bewerben zu können.
- der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens wechselt oder befördert wird.
- er zum Wehr- oder Zivildienst einberufen wird oder sein Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grund wie z. B. auf Grund einer Kur, Elternzeit, Übernahme eines politischen Mandats usw. unterbricht.
- der Mitarbeiter eine Fortbildung, ein Studium usw. plant und er für die Zulassung ein aktuelles Zeugnis benötigt.
- der direkte Vorgesetzte das Unternehmen verlässt oder innerhalb der Firma wechselt.

Die Zeugnisexpertin Claudia Kilian, [www.mein-arbeitszeugnis.com](http://www.mein-arbeitszeugnis.com), rät: „Prüfen Sie den Einzelfall. Wer nur ein Zwischenzeugnis will, um Sie zu schikaniieren, den dürfen Sie abblitzen lassen. Hat der Mitarbeiter aber ein berechtigtes Interesse, dann sollten Sie auf keinen Fall die Erteilung eines Zwischenzeugnisses ablehnen und auf eine einmalige Bewertung zum Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses verweisen.“

## Vorsicht Haftungsfalle

Ein Zwischenzeugnis kann dem Arbeitgeber nachträglich Probleme bereiten und sogar zum Haftungsfall werden. Das sollten sich vor allem die Betriebe überlegen, die sehr nachlässig mit dem Thema Zeugnis umgehen und beispielsweise jeden Arbeitnehmer das Zeugnis selbst

formulieren lassen. Nicht selten hat sich das „Highpotential“ – zunächst leistungsstark und engagiert – später als Loser entpuppt. Wenn einem Arbeitnehmer in der guten Leistungsphase ein gutes Zwischenzeugnis erteilt wurde, wird er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den Wortlaut des Zwischenzeugnisses verweisen und ein zumindest ähnliches Zeugnis verlangen. Hier ist es für den Arbeitgeber schwer, sich von der ursprünglich guten Bewertung im Zwischenzeugnis loszusagen. Trotzdem: Attestieren Sie einem Arbeitnehmer nicht alles, ohne den Wahrheitsgehalt genau zu prüfen. Wenn Sie ein Wunschzeugnis erteilt haben und ein Dritter – nämlich ein neuer Arbeitgeber – einen Schaden erleidet, weil er sich auf Ihre falschen Angaben verlassen hat, kann Sie das teuer zu stehen kommen. Sie sind dann schadenersatzpflichtig, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Das Zeugnis enthält objektiv unwahre Angaben, was dem Arbeitgeber bekannt ist. Objektiv unwahre Angaben sind z. B. im Bereich der Zuverlässigkeit oder ähnlichen Verhaltensweisen möglich. Da es sich um subjektive Bewertungen handelt, sind solche im Bereich der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft eher nicht denkbar.
- Der Arbeitgeber muss die Schädigung des neuen Arbeitgebers zumindest billigend in Kauf genommen haben.
- Der Arbeitgeber kann sich entlasten, wenn nicht er, sondern ein ordnungsgemäß ausgewählter Mitarbeiter das Zeugnis erstellt hat.
- Diese Entlastung steht ihm nicht zu, wenn er fahrlässig gehandelt hat oder das ausgestellte Zeugnis grob unrichtig ist, und zwar in Bezug auf Punkte, die die Verlässlichkeit des Zeugnisses in ihrem Kern berühren und der Arbeitgeber die Unrichtigkeit des Zeugnisses klar erkannt hat.

Ein Beispiel verdeutlicht die aufgezählten Punkte: Das Oberlandesgericht München hat einen Schadenersatzanspruch in einem Fall bejaht, in dem dem Arbeitnehmer „äußerste Zuverlässigkeit

### So sieht ein Zwischenzeugnis mit der Bewertung „gut“ bis „sehr gut“ aus

Herr [...], geboren am [...], ist seit dem [...] in unserem Unternehmen als Assistent des Vorstandes tätig.

Die XY-Firma ist ein international tätiges Unternehmen der [...] -Branche mit Sitz in [...]. Die XY-Firma betreut nationale und internationale Kunden in Sachen [...]. Der Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit ist das [...] und das [...]. In diesen Bereichen ist die XY-Firma seit zwei Jahrzehnten Marktführer.

Zum umfangreichen und vielseitigen Aufgabenbereich von Herrn [...] zählen im Wesentlichen folgende Tätigkeiten:

- Organisation und Dokumentation von Vorstandssitzungen
- Unterstützung bei der Organisation und Durchführung von Veranstaltungen
- Erledigung von administrativen Aufgaben, wie z. B. die Termin- und Raumkoordination
- Erledigung des Schriftverkehrs nach Diktat, Band oder Vorlage
- Informationsbeschaffung sowie Internetrecherchen
- Organisation und Nachbearbeitung von Dienstreisen

Darüber hinaus hat Herr [...] die Funktion des IT-Beauftragten übernommen. Neben der Beschaffung und Verwaltung von Hard- und Software obliegen ihm die Inventur der Arbeitsplätze, die Pflege der IT-Bestandsliste sowie die Koordination der Benutzerrechte.

Herr [...] beherrscht sein Arbeitsgebiet fachlich souverän, er kennt sich mit allen Prozessen und Gegebenheiten des Unternehmens sehr gut aus und wendet seine Fachkenntnisse jederzeit sehr sicher, zielgerichtet und ergebnisorientiert an. Auf Grund seiner schnellen Auffassungsgabe findet er stets praktikable Lösungen, die er konsequent und erfolgreich in seinem Arbeitsbereich umsetzt.

Auch in Situationen mit erheblicher Arbeitsbelastung behält Herr [...] stets den Überblick und erledigt alle Aufgaben mit äußerster Sorgfalt und größter Effizienz. Durch sein professionelles und effektives Zeitmanagement kann er jederzeit eine konsequente und zeitnahe Umsetzung der festgelegten Ziele garantieren.

Herr [...] zeigt stets großes Engagement und erfüllt seine Aufgaben selbständig und hoch motiviert. Seine Leistungen verdienen in jeder Hinsicht unsere volle Anerkennung.

Auf Grund seiner verbindlichen, kooperativen und hilfsbereiten Art ist Herr [...] seinen Vorgesetzten eine wertvolle Stütze und den Kollegen und Mitarbeitern ein geschätzter Ansprechpartner. Auch im Umgang mit unseren Kunden und Geschäftspartnern beweist er stets sehr großes Geschick. Sein persönliches Verhalten ist jederzeit sehr vorbildlich.

Herr [...] bat um dieses Zwischenzeugnis, da sein langjähriger Vorgesetzter aus dem Unternehmen ausscheidet. Wir danken Herrn [...] für seine sehr guten Leistungen und freuen uns auf eine weiterhin konstruktive und angenehme Zusammenarbeit.

[Ort], den [Datum]

[Unterschrift des Arbeitgebers]

in einer treu erfüllten Vertrauensstellung“ bestätigt wurde, obwohl dieser 70.000 DM entwendet hatte (Oberlandesgericht München, Urteil vom

30.3.2000; Az.: 1 U 6245/99).

Rechtsanwältin Dr. Stephanie Kaufmann  
www.rechtsanwalt-feldafing.de

