

Frank Riemer

Arbeitszeugnisrecht im Kontext der Personalentwicklung



disserta
Verlag

Riemer, Frank: Arbeitszeugnisrecht im Kontext der Personalentwicklung. Hamburg, disserta Verlag, 2015

Buch-ISBN: 978-3-95935-236-9

PDF-eBook-ISBN: 978-3-95935-237-6

Druck/Herstellung: disserta Verlag, Hamburg, 2015

Covermotiv: © carlosgardel – Fotolia.com

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und die Diplomica Verlag GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© disserta Verlag, Imprint der Diplomica Verlag GmbH
Hermannstal 119k, 22119 Hamburg
<http://www.disserta-verlag.de>, Hamburg 2015
Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	8
Tabellenverzeichnis	12
Vorwort zum Sprachgebrauch	13
1 Einleitung	15
1.1 Aufbau der Studie.....	15
1.2 Personalentwicklungssystem für ein KMU	17
2 Demografische und Arbeitskräftemarkt-Ausgangssituation	20
2.1 Kurz- und mittelfristige Arbeitskräftemarktbedingungen.....	20
2.2 Langfristige demografische Auswirkungen.....	23
2.3 Zusammenfassung zu Kapitel 2	26
3 Personalentwicklung	27
3.1 Personalentwicklungsbegriff.....	27
3.2 Klassifikation nach W. Conradi.....	29
3.3 Klassifikationen nach M. Krämer	30
3.4 Klassifikation nach M. Müller-Vorbrüggen.....	31
3.5 Personalentwicklungsinstrumente	32
3.5.1 Personalbildungsinstrumente	33
3.5.1.1 Mitarbeitererarbeitung.....	33
3.5.1.2 Berufsausbildung / Erstausbildung.....	34
3.5.1.3 Duale Bachelor-Studiengänge	36
3.5.1.4 Weiterbildungsseminare / Workshops.....	38
3.5.1.5 Nachqualifizierung und Wiedereingliederung	40
3.5.1.6 Qualifizierung zur Personalfreisetzung und beruflichen Neuorientierung	41
3.5.1.7 E-Learning.....	42
3.5.1.8 Berufsbegleitende Master-Studiengänge	43
3.5.2 Personalförderungsinstrumente.....	44
3.5.2.1 Trainee-Programme	44
3.5.2.2 Mitarbeiterbefragungen und Mitarbeitergespräche	45
3.5.2.3 Moderation	47
3.5.2.4 Coaching und Mentoring	47
3.5.2.5 Outdoor Trainings.....	49
3.5.2.6 Junior-Firma	50
3.5.3 Arbeitsstrukturierungsinstrumente	51

3.5.3.1	Job Rotation	51
3.5.3.2	Job Enlargement / Aufgabenerweiterung	52
3.5.3.3	Job Enrichment / Aufgabenbereicherung	53
3.5.3.4	Gruppenarbeit	54
3.5.3.5	Stellvertretung	57
3.5.3.6	Versetzung und Beförderung	57
3.6	Zusammenfassung zu Kapitel 3	58
4	Zeugnisse in der betrieblichen Praxis	60
4.1	Bedeutung für die betriebliche Praxis.....	60
4.2	Gesetzliche Grundlagen.....	61
4.3	Zeugnisarten	63
4.3.1	Einfaches und qualifiziertes Zeugnis	63
4.3.1.1	Grundlegender Aufbau	63
4.3.1.2	Leistungs- und Führungsbewertung im qualifizierten Zeugnis	65
4.3.1.3	Besonderheiten des Schlussabschnittes.....	68
4.3.2	Zwischenzeugnis, vorläufiges Zeugnis, endgültiges Zeugnis	70
4.4	Zeugnisprinzipien	73
4.5	Aktuelle Entwicklungen zur Darlegungs- und Beweislastverteilung	76
4.5.1	Ausgangssituation	76
4.5.2	Arbeitszeugnisstudie der FAU Erlangen-Nürnberg (2011)	78
4.5.3	Rezeption in der Fachliteratur und Auswirkungen auf die Rechtsprechung und personalwirtschaftliche Praxis	79
4.6	Zusammenfassung zu Kapitel 4	81
5	PE-System-Konzept für das ITZ	82
5.1	Das Unternehmen ITZ.....	82
5.1.1	Unternehmensentstehung und Unternehmenszweck.....	82
5.1.2	Personalstruktur.....	83
5.1.3	Betriebsverfassungsrechtliche Interessenvertretung	83
5.1.4	Tarifbindung.....	85
5.2	Grundsatzfragen zum PE-System-Aufbau	85
5.2.1	Ziel und Struktur	85
5.2.2	Effektivitäts- und Risikenabwägungen.....	87
5.2.3	Betriebsverfassungsrechtliche Rahmenbedingungen	89
5.2.4	Datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen	93
5.2.5	Verhältnis zw. Betriebsverfassungs- und Datenschutzrecht.....	97
5.2.6	Das PE-System als Teil der Personalakte	98

5.3	Module des PE-Systems	99
5.3.1	Allg. personen- und vertragsbezogene Angaben (Modul 1)	99
5.3.2	Elektronische Personalentwicklungsakte (Modul 2)	106
5.3.3	Elektronische PE-Angebote-Terminverwaltung (Modul 3).....	110
5.3.4	Arbeitszeugnisassistent (Modul 4).....	112
5.3.5	Elektronischer Dokumententresor (Modul 5)	115
5.3.6	Elektronischer Formularschrank (Modul 6).....	116
5.4	Zusammenfassung zu Kapitel 5	116
6	Zusammenfassung, Fazit und Ausblick	118
Anhänge	121
	Anhang 1: Experteninterview.....	121
	Anhang 2: Arbeitszeugnis-Textbausteine	127
	Anhang 3: Zeugnisauswertung im ITZ.....	137
	Anhang 4: Kopie des Urteils des Arbeitsgerichtes Berlin vom 3. Mai 2007	139
	Literaturverzeichnis	148
	Rechtsprechungsverzeichnis	154

Abkürzungsverzeichnis

a. a. O.	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
a. F.	alte(r) Fassung
AG	Arbeitgeber
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
allg.	allgemein
AN	Arbeitnehmer
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
Art.	Artikel
AufenthG	Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz)
Aufl.	Auflage
AÜG	Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)
Az.	Aktenzeichen
B.A.	Bachelor of Arts
BAG	Bundesarbeitsgericht (in Erfurt)
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BeckRS	Beck Rechtsprechung
B.Ed.	Bachelor of Education
BEEG	Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)
B.Eng.	Bachelor of Engineering
berufl.	beruflich
BeschV	Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (Beschäftigungsverordnung)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH	Bundesgerichtshof (in Karlsruhe)
BITKOM	Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V.
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales

BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BQFG	Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz)
B.Sc.	Bachelor of Science
bspw.	beispielsweise
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BZRG	Gesetz über das Zentralregister und das Erziehungsregister (Bundeszentralregistergesetz)
ca.	circa
d. h.	das heißt
Dipl.	Diplom
Dipl.-Betriebsw.	Diplom-Betriebswirt
Dipl.-Inf.	Diplom-Informatiker
Diss.	Dissertation
DV	Datenverarbeitung
ehem.	ehemalig
et al.	et alii
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EVN	Erhebung, Verarbeitung und Nutzung
evtl.	eventuell
FAU	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
FH	Fachhochschule
FHArbSozR	Fundheft für Arbeits- und Sozialrecht
FHZivR	Fundheft für Zivilrecht
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
Hess. LAG	Hessisches Landesarbeitsgericht (in Frankfurt am Main)
HG NRW	Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalens)
Hrsg.	Herausgeber
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
i. d. R.	in der Regel
IHK	Industrie- und Handelskammer
i. S. d.	im Sinne des
i. S. v.	im Sinne von

IT	Informationstechnologie
i. V. m.	in Verbindung mit
JArbSchG	Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz)
Jg.	Jahrgang
Jh.	Jahrhundert
KMU	Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LG	Landgericht
LL.B.	Bachelor of Laws (Abkürzung abgeleitet von Legum Baccalaureus)
LL.M.	Master of Laws (Abkürzung abgeleitet von Legum Magister)
M.A.	Master of Arts
M.Ed.	Master of Education
M.Eng.	Master of Engineering
M.Sc.	Master of Science
MuSchG	Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz)
NachwG	Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz)
n. F.	neue(r) Fassung
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-RR	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht
o. g.	oben genannt
o. J.	ohne Jahresangabe
o. Jg.	ohne Jahrgang
PE	Personalentwicklung
PflegeZG	Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz)
PStG	Personenstandsgesetz
s.	siehe
S.	Seite
Sächs. LAG	Sächsisches Landesarbeitsgericht (in Chemnitz)
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch - Arbeitsförderung
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
SigG	Gesetz über Rahmenbedingungen für elektronische Signaturen (Signaturgesetz)

StGB	Strafgesetzbuch
Tab.	Tabelle
TVG	Tarifvertragsgesetz
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen)
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz)
u. a.	unter anderem / und andere
Urt.	Urteil
u. U.	unter Umständen
v.	von / vom
vs.	versus
z. B.	zum Beispiel
ZPO	Zivilprozessordnung
z. T.	zum Teil
zw.	zwischen

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Gegenüberstellung unbesetzte Stellen vs. Neuabsolventen.....	22
Tab. 2:	Einsatz von PE-Instrumenten im ITZ	59
Tab. 3:	Übersicht Leistungsbeurteilungen.....	66
Tab. 4:	Übersicht Verhaltens- / Führungsbeurteilungen.....	68
Tab. 5:	Durchschnittliche Personalstruktur im Jahr 2014.....	83
Tab. 6:	Arbeitszeugnisauswertung im ITZ.....	137

Vorwort zum Sprachgebrauch

Zur besseren Lesbarkeit wurden keine nach Geschlechtern getrennten Personen- und Berufsbezeichnungen angegeben, wie z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Informatiker/-innen oder Jurist(innen). Die verwendeten männlichen grammatischen Formen schließen die weiblichen Bezeichnungen explizit mit ein.

1 Einleitung

Das Arbeitszeugnis ist in der Personalwirtschaft und - eng damit verbunden - im Arbeitsrecht in Deutschland eine „feste Institution“. Ungeachtet aller Kritik an den Inhalten, am Aufbau, an der Formulierungspraxis und an der Glaubwürdigkeit gibt es bislang keine Alternative, die sich hierzulande durchgesetzt hätte. Die formalen Anforderungen an ein Arbeitszeugnis sind sehr umfangreich. Ebenso erfordern die Wahl und das Zusammenspiel der richtigen Formulierungen Erfahrung und Verständnis, um die Inhalte dem Zeugnisleser eindeutig mitzuteilen. Angesichts der nicht seltenen Verfahren um Berichtigungen von Arbeitszeugnissen vor den Arbeitsgerichten ist es offensichtlich, dass Arbeitgeber wie Arbeitnehmer viel Energie in derartige Dokumente investieren. Lässt sich dies durch EDV-gestützte Anwendungen erleichtern? Lösungen aus Textbausteinsammlungen bestehen, aber inwiefern die Notenvergabe objektiv ist, erscheint fraglich. Wenn die Entwicklungen von Mitarbeitern in einem Unternehmen nicht dokumentiert sind, ist es vor allem bei langjährigen Beschäftigungsverhältnissen schwierig, den Ansprüchen an Arbeitszeugnisse gerecht zu werden. Im Streitfall vor dem Arbeitsgericht setzt sich das mit der Frage der Beweisbarkeit fort, auch wenn es für Arbeitszeugnisse eine spezifische Darlegungs- und Beweislast gibt, die wiederum nicht unumstritten ist.

Gründe für ein EDV-System, das die rechtssichere Arbeitszeugniserstellung erleichtern soll, gibt es somit viele. Die enge Verknüpfung mit den individuellen Werdegängen von Mitarbeitern ist dabei unabdingbar. Das komplexe Thema der Personalentwicklung, das ein Unternehmen in seiner Gesamtheit wie auch den einzelnen individuellen Werdegang prägt, hat zugleich eine umrahmende Bedeutung. Daher werden in dieser Publikation die Möglichkeiten der Personalentwicklung ebenso betrachtet wie die Interaktion mit der Arbeitszeugnispraxis. Um einen praxisnahen Bezug herzustellen, konnte die Mönchengladbacher ITZ Informationstechnologie Zentrum Rhein/Maas GmbH (kurz das ITZ) als Referenzunternehmen gewonnen werden. Insgesamt wird das ITZ als Vergleichsbasis für ähnlich strukturierte mittelständische Betriebe der IT-Branche den Hintergrund bilden. Dazu wird die konkrete Situation im ITZ durch vielfältige Bezugnahmen aufgegriffen (das Unternehmen ITZ wird im Kapitel 5.1 näher vorgestellt). Damit werden die zugleich die Verbindungen zwischen wissenschaftsbasierter Theorie und deren Umsetzung in der Praxis berücksichtigt.

1.1 Aufbau der Studie

Mit dieser Publikation wird die theoretische Basis gelegt, die zunächst die Rahmenbedingungen ausführlich aufzeigt. Weiterhin soll diese Veröffentlichung die ersten Schritte und

Strukturen für den Aufbau der bereits erwähnten IT-Anwendung demonstrieren, die im personalwirtschaftlichen Bereich eingesetzt werden kann.

Nach der Einleitung beleuchten statistikbasierte Untersuchungen die Arbeitskräftemarkt-Ausgangsbedingungen, welche sich aus den sich abzeichnenden demografischen Entwicklungen und den damit einhergehenden Veränderungen des Arbeitskräfteangebotes ergeben. Neben allgemeinen Betrachtungen liegt der eingegrenzte Schwerpunkt auf Berufen der IT-Branche. Verbunden wird dies mit den spezifischen Gegebenheiten der Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) i. S. d. der Definition der Empfehlung der Europäischen Kommission 2003/361/EG.

Der folgende Abschnitt widmet sich der Thematik Personalentwicklung (PE). Die Bedeutung der PE und deren Anteil am betriebswirtschaftlichen Erfolg werden nicht hinterfragt, sondern als gegeben vorausgesetzt - insoweit sei auf die zahlreiche Literatur zu diesen Themen verwiesen. Betrachtet werden der PE-Begriff und eine Auswahl von PE-Instrumenten, die für ein KMU belangreich sein könnten. Jeder Teilabschnitt zu einem PE-Instrument endet mit einer Bestandsaufnahme - vorwiegend auf der Grundlage der Aussagen in einem Experteninterview, das am Ende dieses Buches als Anhang 1 beigefügt ist. Damit wird dokumentiert, ob diese Instrumente am ITZ angewandt werden oder ggf. in der Zukunft absehbare Bedeutung erlangen könnten.

Die anschließenden Kapitel fassen den aktuellen Wissensstand zu den Standards und Varianten der Arbeitszeugnisse unter Beachtung der maßgeblichen Rechtsprechung zusammen. Einen besonderen Stellenwert haben dabei die Abwägungen und Entscheidungen der Gerichte für Arbeitssachen aus den letzten vier Jahren zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast. Dies ist ein wichtiger Punkt, der zu der - auf den ersten Blick - nicht sofort selbstverständlichen Zusammenführung von PE, deren interner Dokumentation und der Nutzung der erfassten Daten für Arbeitszeugnisse leitete.

An die vorwiegend theoretischen Grundlagenkapitel schließt sich der Abschnitt zu einem PE-System-Konzept an. Zunächst wird das Referenzunternehmen ITZ vorgestellt, gefolgt von Betrachtungen zu den branchenbezogenen Besonderheiten. Des Weiteren werden die Rahmenbedingungen des Betriebsverfassungs- und Datenschutzrechts aufgezeigt, die wesentliche Auswirkungen auf den Aufbau eines PE-Systems haben. Für ein solches System werden sechs Module vorgeschlagen. Deren Aufbau und Funktionsweise werden beschrieben, so dass ersichtlich wird, was diese EDV-Anwendung beinhalten soll, was sie leisten kann und darf.

Ein Fazit und der Ausblick auf die Zukunft schließen diese Studie ab.

1.2 Personalentwicklungssystem für ein KMU

In der bzw. für die Personalwirtschaft existieren zahlreiche professionelle IT-Lösungen, die z. T. PE-Anwendungen beinhalten. In Abhängigkeit vom Inhalt und vom Zweck der Funktionen werden sie unter Namen wie *Digitale Personalakte*, *Manager Self Service*, *Employee Self Service* etc. vertrieben. In Abgrenzung zu bestehenden artverwandten IT-Programmen, sind im Rahmen dieser Untersuchung der Zuschnitt auf die Bedürfnisse von KMU und die konsequente bilaterale Nutzung die determinierten Ausgangspunkte. Bilateral heißt: neben dem nur der Geschäftsführung / Personalverwaltung zugänglichen Datenbereich, wird es einen partiellen individuellen passwortgeschützten Mitarbeiterzugang geben. Über diesen Weg sollen bestimmte Dokumente elektronisch aufgerufen werden können. Es sollen Termine und Daten verwaltet werden können, die sich aus vorgeschriebenen Weiterbildungen, wie auch der ganz individuell geplanten PE speisen sollen. Die Mitarbeiter sollen aber nicht nur Informationsempfänger sein, sondern über dieses technische Hilfsmittel mit den Personalverantwortlichen und der Geschäftsleitung kommunizieren können und ihre Sichtweisen und Rückmeldungen einbringen. Zugleich soll das PE-System anhand der beruflichen Qualifikationsentwicklungen Daten für Beurteilungen, Zwischen- und Arbeitszeugnisse zur Verfügung stellen. Damit geht dieses Buch einen Schritt weiter als viele PE-Publikationen und legt den Hauptfokus auf das Ende eines PE-Schrittes oder der beruflichen Laufbahn bei einem bestimmten Arbeitgeber. Dort ist die Auswertung ein wichtiger Aspekt. Als starre zeitliche Schiene, die sich nur am abschließenden Arbeitszeugnis orientiert, ist das aber nicht zu verstehen. Bereits während eines laufenden Arbeitsverhältnisses können Zwischenzeugnisse erstellt werden. Gerade im Zusammenhang mit der PE ist das Zwischenzeugnis von Bedeutung, da z. B. mit einem erfolgreichen Weiterbildungsabschluss oft neue Weichen gestellt werden. Wenn ein Projekt abgeschlossen wird oder wenn der Arbeitnehmer neue Aufgaben übertragen bekommt bzw. wenn er eine andere Position im Unternehmen einnimmt, wird der Wunsch nach einem Zwischenzeugnis der Regelfall sein. Darüber hinaus können fortwährend interne Beurteilungen und Leistungsauswertungen in einem Arbeitsverhältnis formuliert werden, obgleich diese nicht den gleichen Regeln folgen müssen, die bei der Arbeitszeugniserstellung relevant sind. Dennoch kann nahezu uneingeschränkt davon ausgegangen werden, dass diese Beurteilungen und alle PE-Maßnahmen früher oder später in ein Arbeitszeugnis einfließen. Der PE-Effekt dieser Zeugnisse ist nicht zu unterschätzen. Für die Bewerbung bei einem neuen Arbeitgeber mit der Aussicht auf neue Entwicklungsmöglichkeiten kann ein Arbeitszeugnis das perfekte Entrée sein. Ebenso kann es eine fast unüberwindbare, vom vormaligen Arbeitgeber aufgerichtete Hürde sein, die u. U. das gesamte weitere Berufsleben eines Arbeitnehmers beeinträchtigt. Inhaltlich sind für das

Arbeitszeugnis die Entwicklungen - im ureigenen Sinne dieses Wortes - eminent. Ein wahrheitsgemäßes Arbeitszeugnis wird die Entwicklung, wenn sie als positiv anzusehen ist, besonders herausstellen. Damit wird wieder auf die Daten des PE-Systems zurückgegriffen. Bei bewährten langjährigen Beschäftigten sind bestimmte Qualifikationen und Fachkenntnisse schnell zur selbstverständlichen Gegebenheit geworden. Kaum jemand, außer dem Betroffenen selbst, erinnert sich an einige Jahre zurückliegende (besondere) Leistungen, Entwicklungen und Weiterbildungsschritte. Bereits in mittleren Unternehmen kann ein Personalabteilungsleiter nicht mehr alle Mitarbeiter persönlich kennen. Was entlang der Hierarchiewege über einen Mitarbeiter mitgeteilt wird, ist Filtern, subjektiven Wahrnehmungen und persönlichen Befindlichkeiten ausgesetzt. Aus Haltungen und Erwartungen können selbst erfüllende Prophezeiungen werden, die nicht der Wahrheit entsprechen.¹ Hierbei kann ein PE-System mit einer gut geführten Datenbasis die entscheidenden Stichworte, Stationen und die daraus abzuleitenden objektiven Einschätzungen liefern. Das ist für Unternehmen zudem aus juristischer Sicht höchst relevant und in manchen Fällen möglicherweise auch brisant. Ein Arbeitszeugnis unterliegt in einem Rechtsstaat folgerichtig der Überprüfbarkeit durch die Gerichte für Arbeitsachen. Die durch die höchstrichterliche Judikatur für Recht erkannte derzeitige Darlegungs- und Beweislastverteilung gibt dem Arbeitgeber großzügige Freiheiten bei der Leistungs- und Führungsbewertung. Das wurde nachdrücklich in Frage gestellt, nachdem im Jahr 2011 eine wissenschaftliche Studie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) publiziert wurde.² Ausgehend von der dort untersuchten empirischen Notenverteilung griffen Arbeitsgerichte der ersten beiden Instanzen die Studienerkenntnisse auf. Aus den richterlichen Begründungen zur Beweislastverteilungsänderung zeichneten sich bis zum November 2014 generelle neue Tendenzen in der Zeugnisrechtsprechung ab. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt hat das am 18. November 2014 zwar nicht bestätigt und die vorinstanzlichen Sichtweisen verworfen.³ Dennoch gilt es für Arbeitgeber weiterhin vorzusorgen und als Beweismittel einsetzbare Informationen akkurat zu erfassen. Wie in anderen Arbeitsrechtsfragen wird es unverändert regionale Unterschiede geben, da die unteren Instanzen nicht an die Einzelfallentscheidung der 3. Instanz gebunden sind und nicht jeder Zeugnisstreit zu einer Revisionsprüfung gelangen wird. Die intensivierete Dokumentation durch die Arbeitgeber ist auch i. S. d. Wahrheitspflicht zu sehen, der durch fehlendes Wissen oder Fehleinschätzungen nicht Genüge getan würde.

¹ Vgl. Wegerich, C.: Strategische Personalentwicklung in der Praxis, 2. Aufl., Weinheim 2011, S. 162.

² Vgl. Sende, C. / Galais, N. / Dahl, H.: Zwischen Wahrheit und Wohlwollen, in: Personalwirtschaft, 38. Jg., 2011, Heft 7, S. 35-37.

³ Vgl. BAG, Urt. v. 18. November 2014, Az.: 9 AZR 584/13, Pressemitteilung Nr. 61/14. Leistungsbeurteilung im Zeugnis, 2014, S. 1-2, http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2014&nr=17750&pos=0&anz=60&titel=Leistungsbeurteilung_im_Zeugnis, Zugriff am 22. November 2014.