

In dieser Ausgabe

- 1** Anspruch auf Arbeits- und Weiterbildungszeugnis?
- 1** Arbeitszeugnis: Was steht zwischen den Zeilen?
- 4** Zeugnisberichtigungsanspruch
- 4** Urteile rund um's Zeugnis

BDA

Berufsverband Deutscher
Anästhesisten
Roritzerstraße 27
90419 Nürnberg

Anspruch auf Arbeits- und Weiterbildungszeugnis?

Ass. iur. E. Weis, Nürnberg

Wird ein Arbeitsverhältnis z.B. aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag (s. BDA-JUS-Letter Juni 2001) beendet, so hat der Arzt einen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis.

Von dem Arbeitszeugnis ist das sog. Weiterbildungszeugnis zu unterscheiden.

Weiterbildungszeugnis

Der Anspruch auf ein Weiterbildungszeugnis sowie dessen Inhalt ergibt sich aus der (Muster-) Weiterbildungsordnung. Entsprechende Regelungen enthalten die Weiterbildungsordnungen der Landesärztekammern.

§ 11 Abs. 1 (Muster-) Weiterbildungsordnung

Der befugte Arzt hat dem in Weiterbildung befindlichen Arzt oder dem Arzt im Praktikum über die unter seiner Verantwortung abgeleistete Weiterbildungszeit ein Zeugnis zu erstellen, das die erworbenen Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten darlegt und zur Frage der fachlichen Eignung Stellung nimmt. Das Zeugnis muß im einzelnen Angaben enthalten über:

1. die Dauer der abgeleisteten Weiterbildungszeit, sowie Unterbrechungen der Weiterbildung durch Krankheit, Schwangerschaft, Sonderbeurlaubung, Wehrdienst usw.

2. die in dieser Weiterbildungszeit im einzelnen vermittelten und erworbenen Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten, die erbrachten ärztlichen Leistungen in Diagnostik und Therapie sowie die sonstigen vermittelten Kenntnisse.

§ 11 Abs. 2 (Muster-)WBO

Auf Antrag des in der Weiterbildung befindlichen Arztes oder auf Anforderung durch die Ärztekammer ist nach Ablauf je eines Weiterbildungsjahres ein Zeugnis auszustellen, das den Anforderungen des Absatzes 1 entspricht

Für die Erstellung des Weiterbildungszeugnisses ist der zur Weiterbildung befugte Chefarzt und nicht der Krankenhausträger zuständig.

Das Zeugnis enthält auch eine Auflistung aller durchgeführter Betäubungsverfahren. Die DGAI hat eine „Empfehlung zum Weiterbildungsnachweis“ herausgegeben, mit der auch diese Leistungen dokumentiert werden können. Die Broschüre kann bei der BDA/DGAI-Geschäftsstelle bestellt werden.

Fortsetzung Seite 3

Arbeitszeugnis: Was steht zwischen den Zeilen?

Ass. iur. E. Weis, Nürnberg

Hat der Krankenhausträger auf Verlangen ein qualifiziertes Arbeitszeugnis ausgestellt, so kann der Arzt oft nicht beurteilen, ob das Zeugnis vollständig ist und keine nachteiligen Äußerungen enthält.

Ein Zeugnis muß der Wahrheit entsprechen. Es darf nur Tatsachen, nicht aber Behauptungen, Annahmen oder Verdachtsmomente enthalten. Die Würdigung muß die eines wohlwollenden, verständigen Arbeitgebers sein.

Fortsetzung Seite 2

Auch wenn jede Beurteilung subjektive Momente enthält, so sollte die subjektive Einstellung möglichst zurückgedrängt sein; gleichwohl wird man dem Zeugnisaussteller einen gewissen ‚Ermessensspielraum‘ einräumen müssen.

Die Bestandteile eines vollständigen qualifizierten Zeugnisses sind in der nebenstehenden Grafik dargestellt.

1. Einleitung

Eine übliche Einleitung lautet: ‚Herr Dr. Martin Müller, geboren am 2.1.1967, war vom 1.4.1999 bis zum 28.2.2002 in unserer Anästhesie-Abteilung als Assistenzarzt tätig‘.

Gegen diese Formulierung sind keine Bedenken zu erheben. Das Wort ‚tätig‘ zeigt, daß es sich um einen aktiven Mitarbeiter gehandelt hat. Negativ ist hingegen die Formel ‚wurde beschäftigt‘.

Bei Teilzeit-Mitarbeitern ist der Teilzeitstatus zu erwähnen: ‚Herr Dr. Schmidt war bei uns im Umfange von 25 Stunden wöchentlich tätig‘.

Das Zeugnis hat sich auf die gesamte Rechtsdauer des Arbeitsverhältnisses zu beziehen. Es ist umstritten, ob Abwesenheitszeiten (längerdauernde Krankheit, Elternzeit) erwähnt werden dürfen.

Die Angabe der Wohnanschrift ist überflüssig und kann u.U. nachteilig sein, wenn auf viele Wohnungswechsel geschlossen werden kann.

2. Position und Aufgaben

Üblicherweise wird in dem Arbeitszeugnis zunächst die Größe des Krankenhauses und das Tätigkeitsspektrum dargestellt, um die Bedeutung der Position und Aufgaben des Arztes zu verdeutlichen.

Der Leser des Zeugnisses muß sich von der Tätigkeit des Arztes ein klares Bild machen können. Es ist wichtig, daß bei der Aufgabenbeschreibung von den Hauptaufgaben zu den weniger wichtigen Nebenaufgaben gegangen wird (‚Reihenfolge-Technik‘); Selbstverständliche Nebenarbeiten sollten nicht extra aufgelistet werden, um keine falsche Gewichtung innerhalb des Aufgabenbereichs zu bringen.

Aufzunehmen sind alle Aufgaben, die im Rahmen der weiteren beruflichen Entwicklung Bedeutung haben könnten.

Aufbau eines qualifizierten Arbeitszeugnisses

1. Einleitung:

Titel (Prof., Dr.), Vor- und Zuname (Geburtsname), Geburtsdatum (-ort), Tätigkeitsbezeichnung, Dauer des Arbeitsverhältnisses, Teilzeit

2. Position und Aufgaben:

Krankenhausstruktur (Abteilungen), hierarchische Position, Haupt- und Sonderaufgaben

3. Leistungen und Erfolge:

- Arbeitsbereitschaft / Motivation
Engagement, Initiative, Pflichtbewußtsein, Fleiß, Interesse, Einsatzwille, Mehrarbeit
- Arbeitsbefähigung / Können
Auffassungsgabe, Konzentration, Denk- und Urteilsvermögen, Belastbarkeit, Streßresistenz
- Fachwissen / Fort- und Weiterbildung
Inhalt, Umfang, Tiefe, Aktualität, Anwendung, Nutzen, Eigeninitiative, Seminare/Zertifikate
- Arbeitsweise und – stil
Selbständigkeit, Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Systematik
- Arbeitserfolg/Ergebnisse
Qualität und Quantität
- Zusammenfassende Leistungsbeurteilung
insb. Grad der Zufriedenheit (s. Skizze S. 3)

4. Sozialverhalten:

- Verhalten zu Vorgesetzten und Kollegen (evtl. zu Patienten), sowie soziale Kompetenz
Vorbildlichkeit, Einwandfreiheit, Hilfsbereitschaft, Wertschätzung, Informations- und Gesprächsverhalten
Team- und Überzeugungsfähigkeit

5. Schlußabsatz:

- Beendigungsformel (u.U. mit Begründung)
- Dankens-Bedauern-Formel
- Zukunftswünsche
- Ausstellungsdatum
- Unterschriften

Es sollten alle Tätigkeiten aufgenommen werden, die für eine Einstellentscheidung relevant sein könnten.

Bei der Aufgabenbeschreibung sollte deutlich werden, welche Tätigkeiten der Arzt völlig selbständig und eigenverantwortlich übernommen hat. Positiv ist, wenn hierbei Verben verwendet werden, die das Bild eines dynamischen Mitarbeiters erzeugen, wie z.B. erledigte, führte ein, verbesserte, erreichte, optimierte.

3. Leistungen und Erfolge

Die Beurteilung der Leistungen ist eine sehr wichtige Zeugniskomponente. Die Leistungsbeurteilung ist eine Darstellung der Arbeitsbereitschaft, der Arbeitsbefähigung sowie der Arbeitsweise und des Arbeitserfolges.

Die Bewertung der zusammenfassenden Leistungsbeurteilung ist in der nebenstehenden Grafik dargestellt.

Positiv ist eine Aussage hinsichtlich der Belastbarkeit und Stressresistenz.
 Formulierungsvorschlag: ‚Sie ist auch in schwierigen Situationen sehr gut belastbar und handelt dabei ruhig und überlegt‘.
 Oder: ‚Sie zeigt stets eine gute Übersicht und Arbeitseinteilung, vor allem in Situationen mit erheblicher Arbeitsbelastung‘.

Schlüsselqualifikationen sind außerdem die Intelligenz und Auffassungsgabe, die den Arzt in den Stand versetzen, vielfältige Aufgaben zu übernehmen.

4. Sozialverhalten

Es ist wichtig, daß sowohl das Verhalten gegenüber dem Chefarzt, als auch gegenüber Gleichgestellten beurteilt wird. Wird im Zeugnis die Kollegialität nicht erwähnt, so deutet dies auf Differenzen mit den Arbeitskollegen hin. Wird nur die Kollegialität herausgestellt, so deutet dies auf Schwierigkeiten mit den Vorgesetzten hin. Es sollten zuerst die Vorgesetzten und erst danach die Kollegen genannt werden, um den Eindruck zu vermeiden, das Verhältnis zu den Kollegen sei besser als das zu den Vorgesetzten gewesen.

Eine positive Formulierung, die häufig zur Beurteilung des Sozialverhaltens eingesetzt wird, lautet: ‚Sein Verhalten zu Vorgesetzten und Mitarbeitern war jederzeit einwandfrei‘.

5. Schlußabsatz

In der Beendigungsformel wird die Kündigungsinitiative des Angestellten sowie eine betriebsbedingte Kündigung (Rationalisierung, Stilllegung) nur erwähnt, wenn der Angestellte dies wünscht.

Bei längerdauernden befristeten Arbeitsverträgen sollte erklärt werden, warum der Angestellte nicht unbefristet weiterbeschäftigt worden ist. Formulierung: ‚Er verläßt uns auf eigenem Wunsch, um in einem anderen Krankenhaus zusätzliche Erfahrungen zu sammeln‘.

Im Anschluß an die Beendigungsformel enthalten die meisten Arbeitszeugnisse eine sog. ‚Dankens-Bedauern-Formel‘. Wird im Schlußabsatz dem Mitarbeiter nicht gedankt oder sein Ausscheiden nicht bedauert, so wirkt dies als Herabstufung einer guten Leistungsbeurteilung. Eine sehr positive Dankens-Bedauern-Formel ist: ‚Wir danken Ihr für Ihre stets (sehr) guten Leistungen und bedauern Ihr Ausscheiden sehr‘.

Bewertung der zusammenfassenden Leistungsbeurteilung

Note 1: Sie hat die Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt

Note 2: Er hat seine Aufgaben stets zu unseren vollen Zufriedenheit erledigt

Note 3: Er hat seine Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt

Note 4: Sie hat ihre Aufgaben zu unserer Zufriedenheit erledigt

Note 5: Sie hat ihre Aufgaben im großen und ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt

Fortsetzung von S. 1 „Anspruch auf....“

Bei dem Ausstellungsdatum ist folgendes zu beachten: Wird das Zeugnis berichtigt und deshalb neu ausgefertigt, so hat der Arzt einen Anspruch darauf, daß das korrigierte Zeugnis auf das Vertragsende bzw. das Datum der Erstaussstellung zurückdatiert wird.

Das Zeugnis wird dann von dem Krankenhausträger bzw. seinem Vertreter unterzeichnet. Es sollte möglichst auch von dem Chefarzt unterschrieben werden, da dieser den nachgeordneten Arzt am besten fachlich und persönlich beurteilen kann.

Die Unterschriften müssen original mit Federhalter oder Kugelschreiber geleistet werden. Der Name des Unterzeichners (einschl. Funktionsangabe und Vertretungsmacht) sollte unter der Unterschrift maschinenschriftlich wiederholt werden

Der Inhalt eines qualifizierten Arbeitszeugnisses geht über das eines Weiterbildungszeugnisses hinaus.

Arbeitszeugnis

Der Anspruch auf Zeugniserteilung resultiert aus § 630 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

§ 630 Bürgerliches Gesetzbuch

Bei der Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses kann der Verpflichtete (= *Arzt*) von dem anderen Teile (= *Krankenhausträger*) ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienste zu erstrecken.

Das Arbeitszeugnis ist von dem Arbeitgeber (=Krankenhausträger) und üblicherweise nicht von dem Chefarzt zu erstellen. In aller Regel fordern die Krankenhausträger von dem Chefarzt eine fachliche Beurteilung des Mitarbeiters an, die dann in das Zeugnis aufgenommen wird.

Möchte der Angestellte ein sog. qualifiziertes Zeugnis, das sich auch auf Führung und Leistung bezieht, so muß er dies von dem Arbeitgeber explizit anfordern. Anderenfalls erhält er lediglich ein sog. einfaches Zeugnis, in dem nur Art und Dauer der Beschäftigung anzugeben sind.

Formulierungs-Techniken

1. Weglassen

‚Im Mitarbeiterkreis galt er als toleranter Kollege‘
 ⇒ ... aber nicht bei den Vorgesetzten

2. Reihenfolge

‚Er war für die Archivierung der Narkoseprotokolle und die Versorgung der Intensivpatienten zuständig‘
 ⇒ Seine Hauptaufgabe hat er nicht beherrscht

3. Andeutungen

‚Er war ein aufrechter Mitarbeiter, der seine Meinung offen vertrat. Er wurde daher von allen Vorgesetzten als Ansprechpartner geschätzt‘
 ⇒ Er war Betriebs-/Personalrat

*****.

§ 61 BAT

(1) Bei Kündigung hat der Angestellte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf die Führung und Leistung erstrecken muß.

(2) Der Angestellte ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3) ...

§ 20 AVR-Caritas

Jeder Mitarbeiter hat nach Beendigung des Dienstverhältnisses Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses durch den Dienstgeber oder seinen Bevollmächtigten. Er kann in begründeten Fällen ein vorläufiges Zeugnis verlangen.

§ 37 AVR-Diakonie

(1) Bei Kündigung hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Dienstverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muß.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Dienstverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3)

Das Zeugnis für eine nachgeordnete Ärztin bzw. einem nachgeordneten Arzt ist von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber und von der Chef- bzw. leitenden Ärztin bzw. vom Chef- bzw. leitenden Arzt zu unterzeichnen.

Der Anspruch entsteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Legt man diese gesetzliche Vorgabe unter Berücksichtigung von Treu und Glauben aus, so heißt das, daß der Anspruch schon bereits eine angemessene Zeit vorher erwächst.

Der Zeugnisanspruch kann bereits vor Ablauf der Verjährung erlöschen. Wie jeder schuldrechtlicher Anspruch unterliegt er der Verwirkung.

Ein qualifiziertes Zeugnis kann dann nicht mehr verlangt werden, wenn der Arbeitgeber sich verständigerweise nicht mehr an den Arbeitnehmer und seine Qualifikation erinnern kann. Ein einfaches Zeugnis kann dagegen solange verlangt werden, wie die Unterlagen über Art und Dauer der Beschäftigung im normalen Geschäfts-/Krankenhausbetrieb aufbewahrt werden. Im übrigen kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an.

Zwischenzeugnis

In Ausnahmefällen kann der Arzt schon vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis verlangen (z.B. wenn der Krankenhausträger dem Arzt demnächst die Kündigung in Aussicht stellt). Teilweise bestehen auch tarifliche Regelungen (§ 61 Abs. 2 BAT), ebenso enthalten die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Diakonie und der Caritas solche Anspruchsgrundlagen. Für das Zwischenzeugnis gelten nach Form und Inhalt dieselben Grundsätze wie für das Arbeitszeugnis. Jedoch braucht der Krankenhausträger im Schlußzeugnis nicht die Formulierungen des Zwischenzeugnisses zu verwenden.

Zeugnisberichtigungsanspruch

Ass. iur. Evelyn Weis, Nürnberg

Entspricht das Arbeitszeugnis in formeller Hinsicht nicht den gesetzlichen Vorgaben, so hat der Arbeitgeber ein neues zu erteilen. Dasselbe gilt, wenn es unrichtige Tatsachenangaben oder fehlerhafte Beurteilungen enthält. Im Streitfall ist der Krankenhausträger für die Richtigkeit seiner Darlegungen beweispflichtig. Enthält das Zeugnis Unrichtigkeiten oder ist nicht in allen Teilen umfassend genug, ist das Zeugnis zu berichtigen. Das Berichtigungsverlangen muß innerhalb angemessener Zeit gestellt werden, anderenfalls verwirkt es.

Der Arzt kann auf Erteilung sowie Berichtigung des Zeugnisses vor dem Arbeitsgericht klagen. Mitglieder des BDA sind hinsichtlich der Anwalts- und Verfahrenskosten eines Prozesses vor dem Arbeitsgericht rechtsschutzversichert; die Kosten einer außergerichtlichen bzw. vorprozessualen Beratung sind hingegen nicht erstattungsfähig (s. BDA-Webseite - > Button ‚Versicherungsservice und Rechtsschutz‘)

Urteile rund um's Zeugnis

Ass. iur. Evelyn Weis, Nürnberg

Die Rechtsprechung zur Zeugniserteilung und -berichtigung ist vielfältig. So hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, daß der Arbeitnehmer nicht schon im Vorfeld bestimmte Formulierungen durchsetzen kann; zudem handelt es sich bei dem Arbeitszeugnis um eine Hochschul-, der Arbeitgeber muß es schreiben, nicht aber zuschicken.

Fristen bei Zeugnisberichtigung

Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main (Az. 7 Ca 8536/99) hat entschieden, daß Arbeitnehmer nach einem Jahr ihren ehemaligen Arbeitgeber nicht mehr verpflichten können, ihr Zeugnis so zu ändern, daß sie statt zur ‚vollen‘ zur ‚vollsten‘ Zufriedenheit gearbeitet hätten – auch wenn sie erst dann auf die ‚Modalitäten der in Personalabteilungen gebräuchlichen Zeugnissprache‘ aufmerksam geworden sind. Das Recht auf Änderungen ist spätestens nach sechs Monaten verwirkt.

Schlußformel muß nicht ins Zeugnis

In einer jüngeren Entscheidung hat das BAG (Az. 9 AZR 44/00) festgestellt, daß der Arbeitgeber die Kündigung des Angestellten nicht bedauern muß, auch wenn er mit seiner Arbeit zufrieden war. Das Zeugnis müsse Führung und Leistung bewerten, eine Schlußformel dagegen ‚gehört nicht zu dem gesetzlich bestimmten Mindestinhalt‘.

Das geknickte Zeugnis

Nach Ansicht des BAG (Az. 9 AZR 893/98) darf der Arbeitgeber den Zeugnisbogen falten, um ihn in einem Umschlag kleineren Formats unterzubringen. Arbeitszeugnisse werden häufig übersandt. Oft geschieht dies auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers. Eine allgemeine Übung, Zeugnisse grundsätzlich in einer Versandtasche DIN-A-4 mit gestifteten Rücken zu versenden, hat die Vorinstanz (Landesarbeitsgericht) nicht festgestellt.

