



- **Für Arbeitsuchende**
  - Arbeitsvermittlung
  - Bewerberservice
  - Büro- und Schreibdienst
- **Für Arbeitgeber**
  - kurzfristige Zusendung selektierter Bewerbungen
  - Unterstützung bei Bewerbungsgesprächen
  - Personalberatung
  - Outplacement

## Das Arbeitszeugnis - die Form (die gesetzlichen Vorschriften)

Wir sehen immer wieder Arbeitszeugnisse, die in Ihrer Form nicht den gesetzlichen Ansprüchen genügen und daher rechtlich ungültig sind. Die Bewerber kommen dann immer sehr schnell in den Verdacht, das Zeugnis gefälscht zu haben. Für Ihren persönlichen Check eine Aufstellung über die Anforderungen:

**Das Arbeitszeugnis muss auf dem Briefbogen des Unternehmens ausgefertigt werden**, wenn das Unternehmen solche üblicherweise benützt. Um das Unternehmen eindeutig identifizieren zu können, muss mindestens der Name des Unternehmens, die Rechtsform (z.B. GmbH), die HRB Nummer, der/die Namen der Geschäftsführung sowie die Firmenanschrift vermerkt sein. Das Adressenfeld des Briefes bleibt frei. Als Überschrift wird die Zeugnisform genannt z.B. Ausbildungszeugnis, Zwischenzeugnis, Arbeitszeugnis usw.

**Die Unterschrift unter einem Arbeitszeugnis** muss immer von einem, durch die Unterschrift erkennbaren, ranghöheren Mitarbeiter des Unternehmens geleistet werden. Auch der Zusatz „Personalabteilung“ bei der Unterschrift kann die Berechtigung ausdrücken. Die Unterschrift des Geschäftsführers oder Prokuristen wertet das Arbeitszeugnis auf und zeigt die Wertschätzung, die man dem Arbeitnehmer entgegenbringt. Allerdings gibt es keinen Rechtsanspruch darauf wer das Zeugnis unterschreibt.

Das Zeugnis muss handschriftlich unterschrieben werden. Unter dem Namenszug ist der Namen mit Maschinenschrift zu wiederholen, damit man den Unterzeichner identifizieren kann, denn nicht jede Unterschrift ist lesbar.

**Zur Unterschrift gehört das Datum.** Das Datum steht entweder in der Nähe der Unterschrift oder rechts oben im Briefbogen. Üblicherweise wird das Datum des Ausscheidens eingesetzt, das ist der letzte Arbeitstag. Wird das Zeugnis später angefertigt, so wird dennoch das Datum des Ausscheidens eingetragen, das Zeugnis wird also rückdatiert. Der Gesetzgeber erhebt gegen diese Praxis keinen Einspruch.

Ist das Datum im Zeugnis nicht identisch mit dem Datum des Ausscheidens und liegt das Ausstellungsdatum erheblich später, schließt der Personaler auf einen Arbeitsprozess. Das Arbeitszeugnis wurde dann erst nach Abschluss des Prozesses angefertigt und wurde nicht rückdatiert. Auf eine Rückdatierung hat der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch.

**Zu Zeugnissen und allen Personalfragen (Ausnahme Rechtsberatung) geben wir gerne weitere Auskünfte.**