

## § 14 Das Arbeitszeugnis

**Weiterführende Literatur:** Göldner, Grundlagen des Zeugnisrechts, 1989; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 146; Wenk, in: Münchner Handbuch zum Arbeitsrecht, Band II, § 124.

### 1. Das Beendigungszeugnis

§ 630 BGB räumt Arbeitnehmern einen unabdingbaren Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses ein. Ähnliche Bestimmungen enthalten § 73 HGB für Handlungsgehilfen, § 113 GewO für gewerbliche An und § 8 BBiG für Auszubildende. Überdies räumt die hM auch arbeitnehmerähnlichen Personen, kleinen Handelsvertretern, aber auch Geschäftsführern, die nicht gleichzeitig Gesellschafter sind, einen Anspruch auf Zeugniserteilung ein. Zur Ausstellung des Zeugnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet.

#### Fall: Halbe Wahrheiten im Zeugnis?

Arbeitnehmer N ist gewerkschaftlicher Vertrauensmann im Unternehmen des G. Trotz beständig guter Arbeitsleistungen wurde sein Arbeitsverhältnis wegen häufiger Streitigkeiten mit seinem Vorgesetzten ordentlich gekündigt. Er verlangt von seinem bisherigen Arbeitgeber G die Übersendung eines Zeugnisses, das seine guten Arbeitsleistungen bescheinigen, jedoch keinen Hinweis auf seine Gewerkschaftszugehörigkeit oder den Entlassungsgrund enthalten soll. G ist nicht bereit, „halbe Wahrheiten“ zu bestätigen und das Zeugnis zu übersenden. Wie ist die Rechtslage?

Hinweis: Der Sachverhalt enthält zwei Fragestellungen (getrennt behandeln):

1. Art und Inhalt des Zeugnisses.
2. Erfüllungsort von Arbeitspapieren.

Zu 1. Der Anspruch des N auf Erteilung eines Zeugnisses ergibt sich aus § 630 BGB.

- (1) Von der **Form** her muss ein Zeugnis schriftlich erteilt werden. Es muss die genaue Bezeichnung des Arbeitgebers enthalten, den vollen Namen, das Geburtsdatum und die Anschrift des Arbeitnehmers, die Art und Dauer der Beschäftigung sowie Ort und Zeitpunkt der Ausstellung und unterschrieben sein.
- (2) Bezüglich des **Inhalts** des Zeugnisses hat der Arbeitnehmer ein **Wahlrecht**:

- Nach § 630 S. 1 BGB kann der Arbeitnehmer entweder ein **einfaches Zeugnis** verlangen. Dann beschränken sich die Angaben lediglich auf das eben Gesagte. Dieses sogenannte einfache Zeugnis darf keine weiteren Angaben, wie z.B. Entlassungsgründe enthalten.
- Der Arbeitnehmer kann gemäß § 630 S. 2 BGB auch ein **qualifiziertes Zeugnis** verlangen. Gesetzliche Vorschriften über den Inhalt des qualifizierten Zeugnisses gibt es nicht. Das qualifizierte Zeugnis enthält zunächst die gleichen Angaben wie ein einfaches Zeugnis, erweitert es jedoch um eine Beurteilung hinsichtlich der gezeigten Leistungen und der Führung während der Arbeit.  
Die Angaben zur gezeigten **Leistung** sollten sich auf die Art, Schwierigkeit und Umfang, Tempo und Qualität der Arbeit sowie auf Fähigkeiten, Fachkenntnisse, Arbeitsbereitschaft und Arbeitsgeschick beziehen.  
Bezüglich der **Führung** sind Angaben hinsichtlich des Verhaltens gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden oder sonstigen Dritten aufzunehmen, jedoch nur bezogen auf das dienstliche Verhalten, nicht auf das Privatleben. Hierunter fallen aber auch Verantwortungsbereitschaft, Beachtung der betrieblichen Ordnung und Führungsverhalten gegenüber Untergebenen.

Das qualifizierte Zeugnis kann im Einzelfall zu erheblichen Problemen führen, da hier **zwei widerstreitende Prinzipien** aufeinandertreffen: Einerseits soll das Zeugnis einen Dritten, der die Einstellung des Zeugnishabers erwägt, unterrichten und muss daher wahr sein. Bei einem bewusst unrichtigem Dienstzeugnis hat ein künftiger Arbeitgeber sogar einen deliktischen Haftungsanspruch aus § 826 BGB gegen den Aussteller, wenn er im Vertrauen auf das Zeugnis einen Schaden erleidet. Aus der **Wahrheitspflicht** folgt, dass alle günstigen wie ungünstigen Umstände zu nennen sind. Andererseits dient ein Zeugnis dem Arbeitnehmer als Unterlage für eine Bewerbung und soll daher **wohlwollend formuliert** sein. So betont auch das BAG in ständiger Rspr., dass der Arbeitgeber bei der Abfassung „den wohlwollenden Maßstab eines verständigen Arbeitgebers“ anzulegen hat, um dem Arbeitnehmer das berufliche Fortkommen nicht zu erschweren. Nimmt man beide Prinzipien zusammen, geht die Wahrheitspflicht vor: der Arbeitgeber soll und muss zwar die Wahrheit schreiben; er hat sie aber bei ungünstigen Aussagen in einer schonenden Form vorbringen. Rspr. und Lehre billigen dem Arbeitgeber dabei einen weiten Beurteilungsspielraum zu.

Außerdem muss ein qualifiziertes Zeugnis alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung und für den Dritten von Interesse sind. Deshalb kann ein Arbeitnehmer nicht verlangen, dass der Arbeitgeber seine Angaben in einem qualifizierten Zeugnis nur auf die Leistung oder nur auf die Führung beschränkt.

Nicht enthalten darf ein Zeugnis Hinweise auf ein gewerkschaftliches Engagement oder eine Betriebs- oder Personalratstätigkeit.

**Ergebnis:** N kann demnach entweder ein einfaches Zeugnis über die Art und Dauer seiner Beschäftigung verlangen oder ein qualifiziertes Zeugnis. In dem qualifizierten Zeugnis darf zwar kein Hinweis auf seine Tätigkeit als gewerkschaftlicher Vertrauensmann enthalten sein. N läuft jedoch dabei Gefahr, dass G neben seinen gezeigten guten Leistungen auch die disziplinarischen Schwierigkeiten erwähnt.

Zu 2. Mangels arbeitsrechtlicher Spezialvorschriften zum Erfüllungsort von Zeugnissen, bestimmt sich der Ort der Leistung nach § 269 BGB: Nach § 269 Abs. 2 BGB ist das der Gewerbebetrieb des Schuldners. Nach einhelliger Ansicht (BAG NJW 1995, 2373; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 148 I 8 m.w.N.) hat der Arbeitnehmer ein von ihm begehrtes Zeugnis prinzipiell abzuholen. Nur in Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber aus Gründen der nachwirkenden Fürsorge verpflichtet sein, Arbeitspapiere zu übersenden, z.B. dann, wenn die Abholung für den An mit unverhältnismäßig hohen Kosten oder besonderen Mühen verbunden ist.

## 2. Die Zeugnissprache

Nach hM ist ein Zeugnis objektiv und individuell abzufassen und darf keine geheimen oder doppelsinnigen Ausdrucksweisen enthalten. Diese Forderung wird in der Praxis nicht stets eingehalten. So sind verschiedene Aussagen gebräuchlich, die eine bestimmte, positive oder negative Bedeutung bezüglich der gezeigten Leistung haben:

„Er hat die ihm übertragenden Arbeiten stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt“ oder „in jeder Hinsicht und außerordentlich zufriedenstellend“ = sehr gut;

„Er hat die ihm übertragenden Arbeiten stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt“ oder „voll und ganz zufriedenstellend“ = gut;

„Er hat die ihm übertragenden Arbeiten zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt“ oder „stets zufriedenstellend“ = befriedigend;

„Er hat die ihm übertragenden Arbeiten zu unserer Zufriedenheit erledigt“ = ausreichend;

„Er hat die ihm übertragenden Arbeiten im großen und ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt“ = mangelhaft;

„Er hat sich bemüht, die ihm übertragenden Arbeiten zu unserer Zufriedenheit zu erledigen“ = völlig ungenügend.

Gleiches gilt hinsichtlich der Führung: „Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern war stets vorbildlich/einwandfrei“ (= sehr gut), ohne „stets“ (= gut), „sein Verhalten war gut“ (= befriedigend) und „war stets befriedigend“ (=ausreichend).

Eine andere Art der Verschlüsselung ist der Gebrauch des Wortes „kennengelernt“. Es drückt nämlich gerade das Nichtvorhandensein der im Zusammenhang aufgeführten Eigenschaft oder Fähigkeit aus (LAG Hamm BB 2000,2578).

Diese verklausulierte Notengebung ist zwar rechtlich bedenklich, öffnet sich ihr Inhalt doch nur dem, der diese Begriffe kennt. Dennoch ist sie sich der Praxis weit verbreitet. Unbestritten unzulässig sind zweifellos Geheimcodes wie sie in der Praxis regional vorgekommen sind: Ein senkrechter Strich mit dem Kugelschreiber, links von der Unterschrift, soll bedeuten: „Mitglied einer Gewerkschaft“; ein Strich rechts von der Unterschrift: „Mitglied einer linksstehenden Partei“.

Schlussformeln in qualifizierten Zeugnissen wie:

„Wir bedauern das Ausscheiden von Frau X und danken ihr für die stets gute Zusammenarbeit. Für die Zukunft wünschen wir Frau X alles Gute und weiterhin viel Erfolg.“

werden häufig verwendet und zeugen für die Wertschätzung. Da solche Formulierungen jedoch weder Informationen zur Führung noch zur Leistung enthalten, besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine entsprechende Schlussformel (BAG BB 2001, 629).

Zu unterzeichnen ist das Zeugnis von einem unternehmensangehörigen Vertreter des Arbeitgebers. Dabei ist deutlich zu machen, dass dieser dem Arbeitnehmer gegenüber weisungsbefugt war (BAG BB 2001, 1481).

**Fazit:** Beim Lesen eines Zeugnisses sollte man insbesondere darauf achten, was nicht in ihm steht!

### **3. Das Zwischenzeugnis**

Als Ausfluss aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber berechtigten Interessen der Arbeitnehmerschaft wurde von Rspr. und Lit. die Rechtsfigur des Zwischenzeugnisses entwickelt, das zwischenzeitlich auch in etlichen Tarifverträgen ausdrücklich als Rechtsanspruch des An erwähnt ist. Das Zwischenzeugnis ist ein **vorläufiges Zeugnis** während eines fortdauernden Arbeitsverhältnisses. Ein berechtigtes Interesse eines Arbeitnehmers an der Ausstellung eines Zwischenzeugnisses kann beispielsweise angenommen werden, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines Unternehmens versetzt wird oder wenn sein Vorgesetzter wechselt.