

Das Arbeitszeugnis in Recht und Praxis

Rechtsgrundlagen, Formulierungshilfen,
Textbausteine, Musterzeugnisse
und Zeugnisanalyse

von Rechtsanwalt

Dr. Günter Huber, Freiburg i.Br.

Fachanwalt für Arbeitsrecht

8. Auflage 2001

Haufe Mediengruppe
Freiburg · Berlin · München

2.6 Zeugnisinhalt

Das einfache Zeugnis erstreckt sich

- auf Art und Dauer des Dienstverhältnisses,
- Nachnamen, Vornamen, Beruf und Titel des Beschäftigten.

Anschrift und Geburtsdatum dürfen nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers aufgenommen werden.

Die Art der Tätigkeit des Beschäftigten ist so genau und vollständig anzugeben, dass sich ein Dritter hierüber ein Bild machen kann.

Die anzugebende Dauer richtet sich nach dem rechtlichen Bestand des Beschäftigungsverhältnisses. Kürzere Unterbrechungen durch Urlaub oder Krankheit dürfen nicht angegeben werden.

Das qualifizierte Zeugnis erstreckt sich neben den Inhalten des einfachen Zeugnisses

- auf die Leistung des Beschäftigten,
- auf die Führung des Beschäftigten.

Der gesamte Wortlaut des Zeugnisses steht zunächst im Ermessen des Arbeitgebers.²² Der Arbeitgeber darf bei gleicher Beurteilungsgrundlage seine im Zwischenzeugnis zum Ausdruck gebrachten Beurteilungen im Schlusszeugnis allerdings nicht ändern.²³

Im Zeugnis müssen alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen angegeben werden, die für die Gesamtbeurteilung des Beschäftigten von Bedeutung und für Dritte von Interesse sind.²⁴

Einmalige Vorfälle oder Umstände, die für den Arbeitnehmer und seine Führung und Leistungen nicht charakteristisch sind, dürfen im Zeugnis nicht aufgenommen werden. Das ausserdienstliche Verhalten des Beschäftigten darf im Zeugnis nur erwähnt werden, wenn es sich dienstlich auswirkt (z. B.

²² BAG, Urteil vom 14.3.2000, 9 AZR 246/99.

²³ LAG Köln, Urteil vom 22.8.1997, 11 Sa 235/97, in NZA 1999, S. 771.

²⁴ BAG, AP § 73 HGB Nr. 1; AP § 630 BGB Nr. 11; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 146 III 3.

Trunk- oder Drogensucht). Die Formulierung des Arbeitszeugnisses steht im pflichtgemäßen Ermessen des Arbeitgebers. In diesem Rahmen ist der Arbeitgeber in der Wortwahl und der Satzstellung frei. Ihm steht bei der Abfassung des Zeugnisses auch ein Beurteilungsspielraum zu²⁵.

Der Inhalt des Arbeitszeugnisses hat zwei Geboten gerecht zu werden:

- der Zeugniswahrheit und
- der wohlwollenden Beurteilung durch den Arbeitgeber.

Oberster Grundsatz für die Zeugniserteilung stellt die **Wahrheit der Beurteilung** dar: Das Zeugnis darf deshalb nur Tatsachen, dagegen keine Behauptungen, Annahmen oder Verdachtsmomente enthalten²⁶. Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei der Zeugniserteilung den wohlwollenden Maßstab eines verständigen Arbeitgebers zugrunde zu legen und dem Arbeitnehmer das Fortkommen nicht unnötig zu erschweren²⁷.

Der Maßstab der wohlwollenden Beurteilung bei der Zeugnisformulierung streift in einem gewissen Kontrast zur Wahrheitspflicht²⁸. Die Verpflichtung zur Ausstellung eines wohlwollenden Zeugnisses ist deshalb wegen des Vorrangs der Wahrheitspflicht begrenzt.

Der notwendige Inhalt des Arbeitszeugnisses ergibt sich nach dem Bundesarbeitsgericht aus der zweiseitigen Zielsetzung des Zeugnisses:

Es soll einerseits dem Arbeitnehmer als Unterlage für eine neue Bewerbung dienen. Seine Belange sind gefährdet, wenn er unterbewertet wird. Andererseits soll das Zeugnis der Unterrichtung eines Dritten dienen, der die Einstellung des Arbeitnehmers in Erwägung zieht, dessen Belange sind gefährdet, wenn der Arbeitnehmer überbewertet wird.

Aus dem notwendigen Ausgleich dieser widerstreitenden Interessen ergibt sich als oberster Grundsatz der Zeugniserteilung der Grundsatz der Zeugnis-

²⁵ LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.3.1986 - 15 Sa 13/86, LAGE, § 630 Nr. 2.

²⁶ Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 146 III 5.

²⁷ BAG, AP § 926 BGB Nr. 10; § 73 HGB Nr. 6; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 146 III Nr. 5; Münchener Kommentar - Schwerdtner, § 630 Rdn. 12.

²⁸ Münchener Kommentar - Schwerdtner, § 630 Rdn. 13.