

## **Arbeitszeugnis – Urteile A- Z** (Stand: 12/2010)

Im Folgenden finden Sie wesentliche Urteile zum Arbeitszeugnis.  
Diese Urteile gelten analog auch für das Ausbildungszeugnis.

(Mit Klick auf die Überschriften können Sie direkt zu den einzelnen Absätzen springen)

1. **Abholen des Zeugnisses**
2. **Anredeform**
3. **Anschrift**
4. **Ausstellung durch Rechtsanwalt**
5. **Beendigungsgrund**
6. **Beendigung per Vergleich**
7. **Berichtigung – Neuausfertigung**
8. **Betriebsrat/Jugend- und Auszubildendenvertretung**
9. **Betriebsübergang**
10. **Beweislast**
11. **Briefkopf**
12. **Datum des Zeugnisses**
13. **Doppeldeutige Aussagen**
14. **Ehrlichkeit**
15. **Elternzeit**
16. **Fehlleistungen**
17. **Fehlzeiten**
18. **Form des Zeugnisses**
19. **Formulierung ist Sache des Arbeitgebers**
20. **Knicken des Zeugnisses**
21. **Konkurs / Insolvenz**
22. **Krankheit**
23. **Kündigung durch Arbeitgeber**
24. **Kündigung durch Arbeitnehmer**
25. **Kündigungsschutzverfahren**
26. **Privatleben**
27. **Qualifiziertes Zeugnis**
28. **Rechtschreibung**
29. **Schadenersatz**
30. **Schlussformel**
31. **Streit ums Zeugnis**
32. **Tarifliche Verfallfristen**
33. **Überschrift**
34. **Unterschrift**
35. **Wahrheitsgrundsatz**
36. **Wohlwollende Beurteilung**
37. **Zeugnissprache**
38. **Kein Zurückbehaltungsrecht**
39. **Zwischenzeugnis, Bindung des Arbeitgebers an das**

## 1. Abholen des Zeugnisses

Der Arbeitnehmer hat die Arbeitspapiere grundsätzlich im Betrieb des Arbeitgebers abzuholen, da die Aushändigungspflicht des Arbeitgebers keine Bringschuld darstellt.

Wenn die Aushändigung noch nicht zur Zeit des Abgangs erfolgen konnte oder ihre Abholung dem Arbeitnehmer unverhältnismäßige Schwierigkeiten bereiten würde, ist der Arbeitgeber auf Grund der Fürsorgepflicht zu ihrer Übersendung verpflichtet.

- LAG Frankfurt, Urteil vom 01.03.1984 - 10 Sa 858/83 -

[Nach oben](#)

## 2. Anredeform

Es verstößt nicht nur gegen die Würde des Menschen (Art. 1 Abs. 1 GG), sondern ist auch mit dem Grundsatz der Gleichberechtigung (Art. 3 Abs. 2 GG) unvereinbar, wenn einer volljährigen, erwachsenen Arbeitnehmerin im Arbeitsleben von ihrem Arbeitgeber nicht das Recht eingeräumt wird, ob sie als "Frau" oder "Fräulein" bezeichnet werden will.

- LAG Hamm, Urteil vom 12.05.1991 - 4 Sa 156/91-

[Nach oben](#)

## 3. Anschrift

Die Angabe der Anschrift im Zeugnis ist überflüssig und darf deshalb nicht im für Briefe üblichen Adressenfeld erfolgen, weil dies den Eindruck erwecken könnte, das Zeugnis sei dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer nach einer außergerichtlichen oder gerichtlichen Auseinandersetzung über den Inhalt postalisch zugestellt worden.

- LAG Hamm, Urteil vom 17.06.1999 - 4 Sa 2587/98 -

[Nach oben](#)

## 4. Ausstellung durch Rechtsanwalt

Die Ausstellung des Zeugnisses durch einen freiberuflich, d. h. nicht im Betrieb tätigen Rechtsanwalt ist unzulässig. Nach § 3 Abs 3 BRAO hat der Arbeitgeber zwar das Recht, "sich in Rechtsangelegenheiten aller Art durch einen Rechtsanwalt seiner Wahl beraten ... zu lassen", und er kann auch das von seinem Anwalt entworfene Arbeitszeugnis wortwörtlich übernehmen. Die Unterzeichnung des Zeugnisses ist jedoch keine "Rechtsangelegenheit" im Sinne dieser Vorschrift.

- LAG Hamm, Urteil vom 17. 06.1999 - 4 Sa 2587/98 -

-----

Es ist nicht zulässig, dass in Vertretung des Arbeitgebers ein freiberuflich tätiger Rechtsanwalt das Zeugnis ausstellt und unterschreibt. Es ist unzulässig, dass das Zeugnis auf einem Anwaltsbriefbogen geschrieben und mit dem Zusatz "Rechtsanwalt" von einem Anwalt unterschrieben wird, der nicht im Dienst des Arbeitgebers steht. Diese überaus auffällige und von der Verkehrssitte stark abweichende Tatsache ist geeignet, beim Leser die Meinung aufkommen zu lassen, dass es sich hierbei um ein Zeugnis handelt, das im Zuge eines gerichtlichen Verfahrens erzwungen oder zumindest erst nach Einschaltung eines Rechtsanwalts erteilt worden ist.

- LAG Hamm, Urteil vom 02.11.1966 - 3 Ta 72/66

[Nach oben](#)

## 5. Beendigungsgrund

Es ist allgemein nicht üblich und auch grundsätzlich nicht zulässig, im Zeugnis darauf hinzuweisen, wer gekündigt hat und welches die Beendigungsgründe sind. Das vom Arbeitgeber geschuldete Wohlwollen macht es erforderlich, die (unwirksame) Kündigung und das Kündigungsschutzverfahren unerwähnt zu lassen.

Andererseits hat jedoch der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf die Erwähnung des Beendigungssachverhalts, wenn das Arbeitsverhältnis durch seine eigene Kündigung sein Ende gefunden hat. Der Anspruch ist in diesem Falle darin begründet, dass es sich um einen Umstand handelt, der dem Arbeitnehmer bei einer neuen Bewerbung günstig sein kann.

- LAG Köln, Urteil vom 29.11.1990 - 10 Sa 801/90 –

-----

Die Aufnahme des Beendigungsgrundes "fristlose arbeitgeberseitige Kündigung" in ein qualifiziertes Zeugnis ist unzulässig, wenn das Datum der Beendigung im Zeugnis enthalten ist.

- LAG Düsseldorf, Urteil vom 22.01.1988 - 2 Sa 1654/87 –

-----

Bei einer Arbeitgeberkündigung gebietet es die Fürsorgepflicht, dass der Arbeitgeber bei einem Hinweis auf den Beendigungstatbestand bzw. auf die Beendigungsinitiative eine wohlwollende Formulierung wählt und bei einer betriebsbedingten Kündigung im Zeugnis den konkreten Grund (Rationalisierung, Geschäftsaufgabe etc) wählt.

- LAG Hamm Urteil vom 21.12.1993 – 4 Sa 1077/93 -

-----

Auch wenn dem Arbeitnehmer zu Recht außerordentlich vom Arbeitgeber gekündigt wurde, so genügt es dennoch, diese Tatsache durch alleinige Angabe des "krummen" Beendigungszeitpunktes zum Ausdruck zu bringen. Demnach sind in dem Satz "Das Anstellungsverhältnis endete am 10.6.1985 durch fristlose arbeitgeberseitige Kündigung" die letzten vier Worte zu streichen.

- LAG Düsseldorf, Urteil vom 22.1.1988 - 2 Sa 1654/87 -

[Nach oben](#)

## 6. Beendigung per Vergleich

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach fristloser Kündigung des Arbeitnehmers in einem gerichtlichen Vergleich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, so kann der Arbeitnehmer im Zeugnis die Bestätigung verlangen, dass das Arbeitsverhältnis im beiderseitigen Einvernehmen aufgelöst worden ist. Die einfache Angabe, dass das Arbeitsverhältnis am ... endete, genügt nicht.

- LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 09.05.1968 - 4 Sa 22/23/68 –

[Nach oben](#)

## 7. Berichtigung – Neuausfertigung

Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass ein ihm erteiltes Zeugnis berichtigt wird, wenn es formell (z.B. ohne Briefkopf oder falsche Schreibweise) nicht in Ordnung ist oder aber wenn es inhaltlich nicht zutrifft.

- LAG Hamm, Beschluss vom 17.12.1998 - 4 Sa 1337/98 -

-----

## Berichtigung – Neuausfertigung (Forts.)

Der Berichtigungsanspruch besteht darin, dass der Arbeitgeber erneut ein Zeugnis erteilt, welches die geforderten Berichtigungen berücksichtigt, soweit sie berechtigt waren. Der Arbeitnehmer braucht sich nicht auf eine bloße Korrektur der ursprünglichen Urkunde einzulassen.

- LAG Hamm, Urteil vom 13.02.1992 - 4 Sa 1077/91 -

-----

Enthält ein Arbeitszeugnis unrichtige Tatsachenbehauptungen oder fehlerhafte Beurteilungen oder aber Unterlassungen, kann der Arbeitnehmer auf Berichtigung des Zeugnisses klagen.

- LAG Hamm, Urteil vom 16.03.1989 - 12 (13) Sa 1149/88 -

-----

Der Arbeitgeber hat eine Zeugnisberichtigung oder -ergänzung durch Ausstellung eines neuen Zeugnisses vorzunehmen. Dieses ist so abzufassen, als ob es sich um eine Erstausfertigung handeln würde. Ein über den Inhalt eines Zeugnisses geführter Streit darf aus der neuen Fassung nicht zu entnehmen sein. Eine Bezugnahme auf das Urteil, das dem Arbeitgeber die Zeugnisberichtigung und -ergänzung aufträgt, ist nicht erlaubt.

- LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 27.10.1966 - 4 Sa 53/66 -

-----

Da über einen Arbeitnehmer nur eine Beurteilung existieren darf, ist der Arbeitgeber nur verpflichtet, Zug um Zug gegen Rückgabe des beanstandeten Zeugnisses ein neues Zeugnis zu erteilen.

- LAG Hamm, Urteil vom 13.02.1992 - 4 Sa 1077/91 -

-----

Ein vom Arbeitgeber berichtigtes Zeugnis ist auf das ursprüngliche Ausstellungsdatum zurückzudatieren, wenn die verspätete Ausstellung nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten ist.

- BAG, Urteil vom 09.09.1992 - 5 AZR 509/91 -

-----

Entspricht das einem Arbeitnehmer erteilte Zeugnis nicht der vorgeschriebenen Form, ist es inhaltlich unrichtig oder hat der Arbeitgeber bei der Bewertung von Führung und Leistung seinen Beurteilungsspielraum überschritten, kann der Mitarbeiter verlangen, dass das Zeugnis nachträglich abgeändert wird. Dabei handelt es sich um den ursprünglichen Erfüllungsanspruch, soweit es darum geht, die formale Vollständigkeit des Zeugnisses sicherzustellen. Solange etwa das erteilte einfache Zeugnis keine Aussage zur Art der Tätigkeit enthält, solange etwa im qualifizierten Zeugnis zur Führung des Mitarbeiters nicht Stellung genommen wird, hat der Arbeitnehmer nicht das Zeugnis in der Hand, welches er nach den jeweiligen gesetzlichen oder tariflichen Vorschriften beanspruchen kann; seine Forderung ist noch nicht erfüllt.

Wird der Arbeitgeber zur inhaltlichen Berichtigung eines Zeugnisses verurteilt oder verpflichtet er sich zur Vermeidung weiterer arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzungen dazu, dann darf er sich nicht zu seinem vorangegangenen Tun in Widerspruch setzen, indem er die äußere Form des Zeugnisses willkürlich ändert, sondern er muss für die Zeugnisberichtigung grundsätzlich den Geschäftsbogen verwenden, den er bei Ausstellung des ursprünglichen, aber inhaltlich zu berichtigenden Zeugnisses gebraucht hat.

- LAG Hamm, Urteil vom 21. 12 1993 - 4 Sa 880/93 -

[Nach oben](#)

## 8. Betriebsrat/Jugend- und Auszubildendenvertretung

Ein Arbeitnehmer kann von der Arbeitgeberin verlangen, dass diese Angaben über seine ehrenamtlichen Tätigkeiten aufgrund des Bundespersonalvertretungsgesetzes (hier: Jugendvertreterstätigkeit) aus einer dienstlichen Beurteilung (Zwischenzeugnis) entfernt.

- LAG Hamm, Urteil vom 06.03.1991 - 3 Sa 1279/90 -

-----

Gewerkschaftliche Tätigkeit eines Arbeitnehmers oder dessen Mitarbeit im Betriebsrat dürfen nur auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers in ein qualifiziertes Zeugnis ausgenommen werden. Auch mittelbare Aussagen, welche ein derartiges Engagement nahelegen, haben zu unterbleiben.

- ArbG Ludwigshafen, Urteil vom 18.03.1987 - 2 Ca 281/87 -

-----

Die Funktion eines Arbeitnehmers als Betriebsratsmitglied darf im Zeugnis nur ausnahmsweise erwähnt werden, und zwar nur dann, wenn der Arbeitnehmer es wünscht oder wenn er seiner Arbeit durch die Dauer der Amtsausübung völlig entfremdet ist.

- LAG Frankfurt, Urteil vom 02.12.1983, 13 Sa 141/83-

[Nach oben](#)

## 9. Betriebsübergang

Nach Übernahme des Betriebs richtet sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Zeugnisses gegen den ursprünglichen Betriebsinhaber.

- LAG Bayern, Urteil vom 28.07.1972 - 6 Sa 2/72 -

[Nach oben](#)

## 10. Beweislast

Streiten Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Richtigkeit der Beurteilung, trägt der Arbeitgeber die Beweislast für die Bescheinigung einer unterdurchschnittlichen, der Arbeitnehmer die für eine überdurchschnittliche Leistung.

- LAG Bremen, Urteil vom 09.11.2000 - 4 Sa 101/00 -

-----

Bei einem Zeugnisberichtigungsanspruch trifft die Darlegungs- und Beweislast für die Richtigkeit des erteilten Zeugnisses den Arbeitgeber, wobei dieser einen Beurteilungsspielraum hat, der vom Gericht auf seine Einhaltung zu prüfen ist.

- LAG Saarland, Urteil vom 28.02.1990 - 1 Sa 209/89 -

-----

Im Streitfalle ist der Arbeitgeber für die Richtigkeit seiner Darlegungen im Zeugnis beweispflichtig.

- LAG Hamm, Urteil vom 16.03.1989 - 12 (13) Sa 1149/88 -

[Nach oben](#)

## 11. Briefkopf

Der Arbeitgeber muss dabei als Aussteller des Zeugnisses mit Namen und Anschrift erkennbar sein. Es ist deshalb grundsätzlich der Firmenbogen des Betriebes zu verwenden, bei dem der Arbeitnehmer beschäftigt gewesen ist.

- LAG Hamm, Urteil vom 17.06.1999, 4 Sa 2587/98 -

-----

Das Zeugnis muss auf einem Briefbogen geschrieben sein, wenn der Arbeitgeber einen solchen besitzt. Gebraucht der Arbeitgeber für bestimmte Anlässe einen sog. Repräsentationsbogen ohne Anschriftenfeld, so ist dieser auch für das qualifizierte Zeugnis zu verwenden.

- LAG Hamm Urteil 27.02.1997 - 4 Sa 1691/96 -

-----

Das Arbeitszeugnis muss mit einem ordnungsgemäßen Briefkopf ausgestattet sein, aus dem der Name und die Anschrift des Ausstellers erkennbar sind. Werden im Geschäftszweig des Arbeitgebers für schriftliche Äußerungen üblicherweise Firmenbögen verwendet und verwendet auch der Arbeitgeber solches Geschäftspapier, so ist ein Zeugnis nur dann ordnungsmäßig, wenn es auf Firmenpapier geschrieben ist. Ein Zeugnis ist nicht ordnungsgemäß ausgestellt, wenn es nur mit einer Unterschrift beigefügten Firmenstempel versehen ist.

- BAG, Urteil vom 03.03.1993 - 5 AZR 182/92 -

[Nach oben](#)

## 12. Datum des Zeugnisses

Im Falle der Änderung oder Berichtigung muss das Zeugnis das Datum des ursprünglich und erstmals erteilten Zeugnisses tragen. So wird vermieden, dass Dritte von der Auseinandersetzung über das Zeugnis erfahren und für den Arbeitnehmer nachteilige Schlüsse ziehen.

- LAG Hamm, Urteil vom 17.06.1999 - 4 Sa 2587/98

-----

-----

Ein vom Arbeitgeber berichtigtes Zeugnis ist auf das ursprüngliche Ausstellungsdatum zurückzudatieren, wenn die verspätete Ausstellung nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten ist.

- BAG, Urteil vom 09.09.1992 - 5 AZR 509/91 -

-----

Zeugnisse müssen ein Ausstellungsdatum tragen. Wird ein Zeugnis - auf Wunsch des Arbeitnehmers - aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs oder Urteils berichtigt, so muss das berichtigte Zeugnis das Datum des ursprünglichen Zeugnisses erhalten.

- LAG Bremen, Urteil vom 23.06.1989 - 4 Sa 320/88 -

[Nach oben](#)

### 13. Doppeldeutige Aussagen

Arbeitnehmer müssen doppeldeutige Bemerkungen ihres Arbeitgebers im Zeugnis nicht hinnehmen.

- LAG Frankfurt, Urteil vom 16.06.1998 - 9 Sa 132/98 -

-----

Bei der Beurteilung eines Arbeitszeugnisses kommt es auf den objektiven Aussagegehalt an. Was sich der Verfasser des Zeugnisses dabei gedacht hat, ist unerheblich.

- ArbG Bayreuth, Urteil vom 26.11.1991 - 1 Ca 669/91 -

-----

Weder Wortwahl noch Satzstellung noch Auslassungen dürfen dazu führen, dass bei Dritten der Wahrheit nicht entsprechende Vorstellungen entstehen.

- BAG, Urteil vom 23.06.1960 – 5 AZR 560/58 –

[Nach oben](#)

### 14. Ehrlichkeit

Sofern für eine Berufsgruppe oder eine Branche der allgemeine Brauch besteht, bestimmte Leistungen oder Eigenschaften des Arbeitnehmers in einem Arbeitszeugnis zu erwähnen, ist deren Auslassung regelmäßig ein Hinweis für den kundigen Leser des Arbeitszeugnisses, dass der Arbeitnehmer bei diesen Merkmalen bestenfalls durchschnittlich zu bewerten ist.

Daher hat ein Arbeitnehmer bei Fehlen eines entsprechenden Hinweises im Arbeitszeugnis einen Anspruch darauf, dass ihm ein ergänztes Zeugnis erteilt wird.

- BAG, Urteil vom 12.08.2008 - 9 AZR 632/07 --

-----

Von gewissen Arbeitnehmern (z.B. Handlungsgehilfen, Kassierern, Laden- und Fahrverkäufern, Auslieferungsfahrern, Filialleitern, Außendienstmitarbeitern [wegen Spesenabrechnung], Hotelpersonal, Hausgehilfinnen) kann regelmäßig die besondere Erwähnung der Ehrlichkeit gefordert werden, und zwar dann, wenn branchenüblich davon ausgegangen wird, dass beim Fehlen des Wortes Zweifel an der Ehrlichkeit des Arbeitnehmers bestehen und wenn keine Tatsachen vorliegen, die gegen ein ehrliches Verhalten sprechen.

- LAG Hamm, Urteil vom 27.02.1997 - 4 Sa 1691/96-

-----

Ein kaufmännischer Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass in einem Zeugnis seine Ehrlichkeit ausdrücklich erwähnt wird.

- ArbG Celle, Urteil vom 22.03.1974 - 2 Ca 167/74 -

[Nach oben](#)

## 15. Elternzeit

In einem Arbeitszeugnis darf der Arbeitgeber die Elternzeit eines Arbeitnehmers nur erwähnen, wenn sich die Ausfallzeit als eine wesentliche tatsächliche Unterbrechung der Beschäftigung darstellt. Hiervon kann man allerdings nur sprechen, wenn die Elternzeit nach Lage und Dauer erheblich ist. Ferner müsste beim Weglassen dieses Hinweises im Arbeitszeugnis beim Leser des Arbeitszeugnisses der falsche Eindruck entstehen, die Beurteilung des Arbeitnehmers beruhe auf einer der Dauer des rechtlichen Bestands des Arbeitsverhältnisses entsprechenden tatsächlichen Arbeitsleistung

- BAG, Urteil vom 10.05.2005, 9 AZR 261/04 -

[Nach oben](#)

## 16. Fehlleistungen

Einmalige Fehlleistungen einer Auszubildenden dürfen im Abschlusszeugnis nicht erwähnt werden. Daher war der Satz "Leider hat Fräulein A ihren Arbeitsbereich nach Abschluss der Lehrzeit nicht ordnungsgemäß übergeben" zu streichen. Allerdings kann eine Auszubildende, die Fehlleistungen begangen hat, nicht die Erwähnung verlangen, dass die Leistung überdurchschnittlich gewesen sei.

- ArbG Oldeslohe, Urteil vom 29.10.1974 - 1 Ca 486/74 -

-----

Einmalige Vorfälle oder Umstände, die für den Arbeitnehmer, seine Führung und Leistung nicht charakteristisch sind - seien sie für ihn vorteilhaft oder nachteilig - gehören nicht in das Zeugnis.

- BAG, Urteil vom 23.06.1960 – 5 AZR 560/58 -

[Nach oben](#)

## 17. Fehlzeiten

Kürzere Unterbrechungen der Tätigkeiten (Urlaub, Freistellung aus persönlichen Gründen, Wehrübung) sind nicht in das Zeugnis aufzunehmen.

- LAG Chemnitz, Urteil vom 30.01.1996 –5 Sa 996/95 –

[Nach oben](#)

## 18. Form des Zeugnisses

Durch die äußere Form darf nicht der Eindruck erweckt werden, der ausstellende Arbeitgeber distanzieren sich vom buchstäblichen Wortlaut seiner Erklärung. Das Zeugnis ist auf haltbares Papier von guter Qualität auszustellen. Das Zeugnis muss sauber und ordentlich geschrieben sein und darf keine Flecken, Radierungen, Verbesserungen, Durchstreichungen oder ähnliches enthalten (Rechtschreibung). Der Arbeitnehmer kann auch beanspruchen, dass das Zeugnis in einheitlicher Maschinenschrift abgefasst wird.

Das Arbeitszeugnis muss mit einem ordnungsgemäßen Briefkopf ausgestattet sein, aus dem der Name und die Anschrift des Ausstellers erkennbar sind. Ein Zeugnis ist nicht ordnungsgemäß ausgestellt, wenn es nur mit einem der Unterschrift beigelegten Firmenstempel versehen ist. Werden im Geschäftszweig des Arbeitgebers für schriftliche Äußerungen üblicherweise Firmenbögen verwendet und verwendet auch der Arbeitgeber solches Geschäftspapier, so ist ein Zeugnis nur dann ordnungsmäßig, wenn es auf Firmenpapier geschrieben ist.

- BAG, Urteil vom 03.03.1993 - 5 AZR 182/92 -

## Form des Zeugnisses (Forts.)

Das Zeugnis ist in der Überschrift als solches zu bezeichnen und nicht in der persönlichen Anredeform, sondern in der 3. Person abzufassen.

Das Zeugnis muss frei sein von orthographischen und grammatikalischen Fehlern.

- *LAG Düsseldorf, Urteil vom 23.05.1995 - 3 Sa 253/95 -*

[Nach oben](#)

## 19. Formulierung ist Sache des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist zwar bei der Ausstellung des Zeugnisses grundsätzlich in seiner Ausdrucksweise frei, muss sich aber der in der Praxis allgemein angewandten Zeugnissprache bedienen und bei der Beurteilung des Arbeitnehmers den nach der Verkehrssitte üblichen Maßstab anlegen.

- *LAG Hamm, Urteil vom 12.04.1994 - 4 Sa 192/94 -*

-----

Eine bestimmte Formulierung im Arbeitszeugnis ist vom Arbeitnehmer nicht einklagbar, er hat lediglich Anspruch auf ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis.

- *LAG Frankfurt, Urteil vom 31.03.1993 - 7 Sa 671/92 -*

-----

Der Arbeitnehmer hat keinen einklagbaren Anspruch darauf, Worte und Begriffe des Arbeitgebers, die den gleichen Aussagewert haben, durch Worte und Begriffe ersetzt zu erhalten, die der Arbeitnehmer gerne verwandt haben möchte. Insofern kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Wortwahl im Zeugnis nicht vorschreiben (hier: "einwandfrei" statt "korrekt").

- *ArbG Solingen, Urteil vom 17. 05. 1990, 1 Ca 311/90 -*

-----

Es obliegt dem Arbeitgeber, das Zeugnis zu formulieren. Soweit er die Grundsätze der Wahrheit und des verständigen Wohlwollens beachtet, ist der Arbeitgeber sowohl in der Wortwahl als auch Satzstellung frei. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bei der Erteilung des endgültigen Zeugnisses exakt die Formulierungen aus einem früher abgegebenen Zwischenzeugnis übernimmt.

- *LAG Düsseldorf, Urteil vom 02.07.1976 - 9 Sa 727/76 -*

-----

Es ist Sache des Arbeitgebers, das Zeugnis zu formulieren. Dieses Recht verliert er an das Gericht, wenn er seiner Verpflichtung nicht oder nicht gehörig nachkommt.

- *LAG München, Urteil vom 14.09.1976 - 6 Sa 584/76 -*

-----

Die Formulierung von Werturteilen in einem Zeugnis ist Sache des Arbeitgebers. Sie lässt sich nicht bis in die Einzelheiten regeln und vorschreiben. Ein Beurteilungsspielraum ist unvermeidlich.

- *BAG, Urteil vom 12.08.1976 - 3 AZR 720/75 -*

-----

## Formulierung ist Sache des Arbeitgebers (Forts.)

Es liegt dem Arbeitgeber ob, das Zeugnis zu formulieren. Er ist frei bei seiner Entscheidung, welche Leistungen und Eigenschaften seines Arbeitnehmers er mehr hervorheben oder zurücktreten lassen will. Das Zeugnis muss nur wahr sein und darf auch dort keine Auslassungen enthalten, wo der Leser eine positive Hervorhebung erwartet (etwa Ehrlichkeit eines Kassierers).

- BAG, Urteil vom 29.07.1971, 2 AZR 250/70 –

[Nach oben](#)

## 20. Knicken des Zeugnisses

Eine allgemeine Übung, Zeugnisse grundsätzlich in einer Versandtasche DIN A4 mit gesteihtem Rücken zu versenden, besteht nicht. Der Arbeitgeber erfüllt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses auch mit einem Zeugnis, das er zweimal faltet, um den Zeugnisbogen in einen Geschäftsumschlag üblicher Größe unterzubringen, wenn das Originalzeugnis kopierfähig ist und die Knicke im Zeugnisbogen sich nicht auf den Kopien abzeichnen, zum Beispiel durch Schwärzungen.

- BAG, Urteil vom 21.09.1999 – 9 AZR 893/98 –

-----

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein auch äußerlich ordnungsgemäßes Zeugnis. Das bedeutet aber nur, dass das Zeugnis keine formalen und äußerlichen Mängel aufweist. Dass das Zeugnis wegen des Postversands zweimal geknickt ist, stellt sich nicht als solcher Mangel dar.

- LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 09. 12. 1997, 5 Ta 97/96 -

[Nach oben](#)

## 21. Konkurs / Insolvenz

Ein Arbeitnehmer kann auch für die Zeit vor Konkurseröffnung ein Zeugnis über Führung und Leistung vom Konkursverwalter verlangen, wenn dieser den Betrieb nach Konkurseröffnung weiterführt.

- BAG, Urteil vom 30.01.1991 - 5 AZR 32/90 -

-----

Endet das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung des Konkursverwalters, so ist dieser zur Erteilung des Zeugnisses für die Gesamtdauer der Beschäftigung und nicht nur für den Zeitraum verpflichtet, während dessen er den Arbeitnehmer fortbeschäftigt hat.

- ArbG Siegen, Urteil v. 23.06.1989 – 1 Ca 1590/88 –

[Nach oben](#)

## 22. Krankheit

Eine Krankheit darf im Zeugnis grundsätzlich nicht vermerkt werden, auch dann nicht, wenn sie den Kündigungsgrund bildet. - Krankheitsbedingte Fehlzeiten werden nur dann unter Dauer des Arbeitsverhältnisses (ohne Hinweis auf die Art der Krankheit) erwähnt, wenn sie außer Verhältnis zur tatsächlichen Arbeitsleistung stehen, wenn sie also etwa die Hälfte der gesamten Beschäftigungszeit ausmachen.

- LAG Chemnitz, Urteil vom 30.01.1996 –5 Sa 996/95 -

-----

Krankheitsbedingte Fehlzeiten dürfen grundsätzlich weder in einem einfachen noch in einem qualifizierten Zeugnis aufgeführt werden.

Längere Krankheitszeiten und erhebliche Leistungsschwankungen bzw. dauernder Leistungsabfall oder der Umstand, dass die Kündigung aus Anlass der Krankheit erfolgt ist, kann dann im Zeugnis erwähnt werden, wenn durch ein Verschweigen das Zeugnis einen unrichtigen Inhalt erhalten oder doch zumindest einen unzutreffenden Gesamteindruck über die Persönlichkeit bzw. die Leistungs- und Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers erwecken würde.

- LAG Hamm Urteil vom 21.12.1993 – 4 Sa 1077/93 –

[Nach oben](#)

## 23. Kündigung durch Arbeitgeber

Bei einer Arbeitgeberkündigung gebietet es die Fürsorgepflicht, dass der Arbeitgeber bei einem Hinweis auf den Beendigungstatbestand bzw. auf die Beendigungsinitiative eine wohlwollende Formulierung wählt und bei einer betriebsbedingten Kündigung im Zeugnis den konkreten Grund (Rationalisierung, Geschäftsaufgabe etc) wählt.

- LAG Hamm Urteil vom 21.12.1993 – 4 Sa 1077/93 -

-----

Auch wenn dem Arbeitnehmer zu Recht außerordentlich vom Arbeitgeber gekündigt wurde, so genügt es dennoch, diese Tatsache durch alleinige Angabe des "krummen" Beendigungszeitpunktes zum Ausdruck zu bringen. Demnach sind in dem Satz "Das Anstellungsverhältnis endete am 10.6.1985 durch fristlose arbeitgeberseitige Kündigung" die letzten vier Worte zu streichen.

- LAG Düsseldorf, Urteil vom 22.01.1988 - 2 Sa 1654/87 -

-----

Nach dem Grundsatz der Wahrheit kann der Arbeitgeber berechtigt oder sogar verpflichtet sein, eine von ihm ausgesprochene Kündigung im Zeugnis zum Ausdruck zu bringen (z.B. bei Kündigung wegen Betriebsstilllegung oder wegen Arbeitsmangels).

- BAG, Urteil vom 23.06.1960 - 5 AZR 560/58 -

[Nach oben](#)

## 24. Kündigung durch Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch auf die Erwähnung des Beendigungssachverhalts, wenn das Arbeitsverhältnis durch seine eigene Kündigung sein Ende gefunden hat. Der Anspruch ist in diesem Falle darin begründet, dass es sich um einen Umstand handelt, der dem Arbeitnehmer bei einer neuen Bewerbung günstig sein kann.

- LAG Köln, Urteil vom 29.11.1990 - 10 Sa 801/90 -

-----

Vermerke über die Entlassungsgründe gehören im Allgemeinen nicht in ein Zeugnis. (...). Es ist aber verkehrsmäßig, die Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Angestellten im Zeugnis zu vermerken, da ein solcher Hinweis geeignet ist, das Fortkommen des Angestellten zu erleichtern. Dies entspricht auch der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, der das Fortkommen des ausgeschiedenen Angestellten durch ein absichtliches Fortlassen wichtiger Tatsachen aus dem Zeugnis nicht erschweren darf.

- LAG Bremen Urteil vom 16.09.1953 - 16 SA 129/53 -

[Nach oben](#)

## 25. Kündigungsschutzverfahren

Ein wegen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durchgeführtes arbeitsgerichtliches Verfahren darf im Zeugnis nicht erwähnt werden.

- LAG München, Urteil vom 14.09.1976 - 6 Sa 584/76 -

[Nach oben](#)

## 26. Qualifiziertes Zeugnis

Ein ordnungsgemäßes qualifiziertes Arbeitszeugnis muss sich nach dem Gesetz über die folgenden vier Punkte verhalten, nämlich über - die Dauer des Arbeitsverhältnisses, - die Art des Arbeitsverhältnisses, - die Leistungen des Arbeitnehmers, - die Führung des Arbeitnehmers. Das qualifizierte Zeugnis enthält demnach stets die im einfachen Zeugnis enthaltenen Angaben zu Art und Dauer der Beschäftigung. Bei der Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses hat der Arbeitgeber nicht nur die Zeugnissprache, sondern auch die gebräuchliche Gliederung mit ihren Grundelementen zu beachten, denn diese hat sich inzwischen weitgehend standardisiert

- LAG Hamm, Urteil vom 04.12.1997 - 4 Sa 2376/96 -

-----

Ein qualifiziertes Zeugnis muss sich auf Führung und Leistung erstrecken. Es reicht nicht aus, dass sich aus der positiven Leistungsbeurteilung gewisse positive Rückschlüsse auf die Führung des Arbeitnehmers ziehen lassen.

- LAG Düsseldorf, Beschluss vom 30.05.1990 - 7 Ta 11/90 -

[Nach oben](#)

## 27. Privatleben des Auszubildenden

Dinge aus dem Privatleben des Arbeitnehmers gehören nicht in das Zeugnis.

- LAG München, Urteil vom 14.09.1976 - 6 Sa 584/76 -

[Nach oben](#)

## 28. Rechtschreibung

Das Zeugnis muss frei sein von orthographischen und grammatikalischen Fehlern.

- LAG Düsseldorf, Urteil vom 23.05.1995 - 3 Sa 253/95 -

[Nach oben](#)

## 29. Schadenersatz gegenüber Arbeitnehmer

Macht der Arbeitnehmer einen Schadenersatzanspruch geltend, weil er wegen des fehlenden ordnungsgemäßen Zeugnisses einen Verdienstausfall erlitten habe, so muss er darlegen und ggf. beweisen, dass ein bestimmter Arbeitgeber bereit gewesen sei, ihn einzustellen, sich aber wegen des fehlenden Zeugnisses davon habe abhalten lassen.

- LAG Hamm, Urteil vom 11.07.1996 - 4 Sa 1534/95 -

-----

Ein Arbeitgeber, der schuldhaft seine Zeugnispflicht verletzt, schuldet dem Arbeitnehmer Ersatz des dadurch entstehenden Schadens. Der Schadenersatzanspruch kann sowohl wegen Schlechterfüllung (positive Vertragsverletzung) wie auch wegen Schuldnerverzug (§ 286 BGB) gegeben sein. In beiden Fällen setzt der Schadenersatzanspruch voraus, dass das Zeugnis nicht gehörig oder verspätet ausgestellt wurde, dass dem Arbeitnehmer ein Schaden entstanden ist und dass der eingetretene Schaden auf der schuldhaften Verletzung der Zeugnispflicht entstanden ist.

Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Nichterteilung, die verspätete Erteilung oder die Erteilung eines unrichtigen Zeugnisses für einen Schaden des Arbeitnehmers ursächlich gewesen ist, liegt beim Arbeitnehmer. Es gibt keinen allgemeinen Erfahrungssatz, dass bei leitenden Angestellten allein das Fehlen eines Zeugnisses für erfolglose Bewerbungen um einen anderen Arbeitsplatz ursächlich gewesen sei. Macht der Arbeitnehmer einen Schadenersatzanspruch geltend, weil er wegen des fehlenden ordnungsgemäßen Zeugnisses einen Verdienstausfall erlitten habe, so muss er darlegen und ggf. beweisen, dass ein bestimmter Arbeitgeber bereit gewesen sei, ihn einzustellen, sich aber wegen des fehlenden Zeugnisses davon habe abhalten lassen. Dem Arbeitnehmer kommen dabei die Beweiserleichterungen nach § 252 Satz 2 BGB und § 287 ZPO zugute.

- BAG, Urteil vom 16.11.1995 - 8 AZR 983/94 -

-----

Hat der Arbeitnehmer wegen der nicht rechtzeitigen Erteilung des Zeugnisses eine Arbeitsstelle nicht erhalten, so ist der frühere Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer den darausfolgenden Schaden zu ersetzen.(...) Der Arbeitnehmer kann nicht nur den entgangenen Verdienst als Schaden geltend machen, sondern sämtliche Zuwendungen, die er erhalten hätte, wäre das Arbeitsverhältnis mit dem neuen Arbeitgeber begründet worden.

- LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 27. 04.1988 - 9 Sa 110/87 -

## Schadenersatz gegenüber Arbeitnehmer (Forts.)

Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Nichterteilung, die verspätete Erteilung oder die Erteilung eines unrichtigen Zeugnisses für einen Schaden des Arbeitnehmers ursächlich gewesen ist, liegt beim Arbeitnehmer.

- BAG Urteil vom 25.10.1967 – 3 AZR 456/66 -

[Nach oben](#)

### 30. Schlussformel

Der Arbeitgeber ist gesetzlich nicht verpflichtet, das Arbeitszeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen er dem Arbeitnehmer für die gute Zusammenarbeit dankt und ihm für die Zukunft alles Gute wünscht. Das Fehlen einer Schlussformel ist kein unzulässiges „Geheimzeichen“ im Sinne der Zeugnissprache.

- BAG, Urteil vom 20.02.2001- 9 AZR 44/00 -

-----

Ein Zeugnis muss keine Schlussformel enthalten, in der das Bedauern über das Ausscheiden ausgedrückt wird.

- LAG Berlin, Urteil vom 10.12.1998 -

-----

Wird eine Schlussformel verwendet, muss sie mit der Leistungs- und Führungsbewertung des Arbeitnehmers übereinstimmen, denn (zuvor) unterlassene negative Werturteile dürfen nicht versteckt mit einer knappen, "lieblosen" Schlussformel nachgeholt werden.

-LAG Hamm Urteil, vom 21.12.1993 – 4 Sa 1077/93 -

-----

Schlussfloskeln (Dankes-Bedauern-Formel und Zukunftswünsche) stellen keinen notwendigen Bestandteil des qualifizierten Zeugnisses dar. Sie drücken zwar oft eine besondere Wertschätzung aus, sind aber nicht einklagbar, weil ihr Fehlen nicht zum Ausdruck bringt, das Arbeitsverhältnis sei im Streit auseinandergegangen. Schlussfloskeln sind, da sie ein weites Feld für Verschlüsselungen bieten, abzulehnen. Wird dennoch eine Schlussfloskel verwandt, muss sie mit dem übrigen Zeugnis in Einklang stehen, denn unterlassene negative Urteile dürfen nicht versteckt mit der Schlussformel nachgeholt werden.

- LAG Hamm, Urteil vom 12.05.1991 –4 Sa 156/91 –

[Nach oben](#)

### 31. Streit ums Zeugnis

Eine von den Arbeitsvertragsparteien über den Inhalt eines Zeugnisses geführte außergerichtliche oder gar gerichtliche Auseinandersetzung darf aus der Fassung des Zeugnisses nicht zu entnehmen sein. Eine Bezugnahme auf das Urteil, das dem Arbeitgeber die Zeugnisberichtigung aufträgt, ist daher im Zeugnis ebenso wenig erlaubt wie eine Andeutung, dass außergerichtlich ein Streit über seinen Inhalt bestanden hat, und dass der Arbeitgeber sich im Vergleichswege mit dem Arbeitnehmer oder seinem Anwalt oder seiner Gewerkschaft auf eine Neufassung geeinigt hat.

- LAG Hamm, Urteil vom 17.06.1999 - 4 Sa 2587/98 –

[Nach oben](#)

### 32. Tarifliche Verfallfristen

Tarifliche Verfallfristen gelten für den Anspruch auf Zeugnisausstellung oder Zeugnisberichtigung nicht.

*LAG Hamm, Urteil vom 21.12.1993 – 4 Sa 1077/93*

[Nach oben](#)

### 33. Überschrift

Das Zeugnis ist in der Überschrift als solches zu bezeichnen.

*- LAG Düsseldorf; Urteil vom 23.05.1995 - 3 Sa 253/95 –*

[Nach oben](#)

### 34. Unterschrift

Die Schriftform bei der Zeugnisausstellung verlangt den eigenhändig geschriebenen Namen des Unterzeichners unter seiner Erklärung (§ 126 BGB). Da die bloße Unterschrift häufig nicht entzifferbar ist und das Zeugnis nicht von einem Anonymus ausgestellt werden soll, bedarf die Unterschrift des Ausstellers des weiteren der maschinenschriftlichen Namensangabe.

Es ist nicht zulässig, dass in Vertretung des Arbeitgebers ein freiberuflich tätiger Rechtsanwalt das Zeugnis ausstellt und unterschreibt.

*- LAG Hamm, Urteil vom 17.6.1999 28.3.2000*

-----

Schließt das Arbeitszeugnis mit dem in Maschinenschrift angegebenen Namen des Ausstellers und seiner Funktion, so muss das Zeugnis von diesem persönlich unterzeichnet werden.

*- BAG, Urteil vom 17.6.1999 21.9.1999*

-----

Für die Unterzeichnung des Zeugnisses vertretungsberechtigt sind bei einer Einzelfirma deren Inhaber und bei juristischen Personen alle Personen, deren Berechtigung sich aus dem Vereins-, Handels- oder Genossenschaftsregister ergibt. Der Arbeitnehmer hat aber regelmäßig keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber das Zeugnis persönlich unterschreibt. Es versteht sich in einer arbeitsteiligen Organisation von selbst, dass der Arbeitgeber die Verpflichtung zur Zeugnisausstellung auch durch andere Betriebsangehörige wahrnehmen lassen kann. Daher gehören zum Kreis der zeugnisberechtigten Personen auch Prokuristen, Generalbevollmächtigte, Handlungsbevollmächtigte, Betriebs- und Werkleiter oder mit Personalangelegenheiten betraute Personen, die insoweit für den Arbeitgeber verbindliche Erklärungen abgeben dürfen, also einstellungs- und entlassungsbefugt iSd § 5 Abs. 3 BetrVG bzw. des § 14 Abs. 2 KSchG sind.

Die Vertretungsbefugnis des Unterzeichners des Zeugnisses muss durch entsprechende Zusätze, - z.B. "ppa." oder "i.V." - oder durch Angabe seiner hierarchischen Position - z.B. Personalleiter oder Betriebsleiter - kenntlich gemacht werden.

*- LAG Hamm, Urteil vom 17.6.1999 - 4 Sa 2587/98 -*

-----

## Unterschrift (Forts.)

Das Zeugnis muss die eigenhändige Namens- oder Firmenunterschrift tragen. Der Name des Ausstellers muss mit Tinte oder Kugelschreiber (nicht mit Bleistift!) voll und nicht bloß als Paraphe ausgeschrieben sein. Ein Faksimile oder eine kopierte Unterschrift genügen nicht. Der Arbeitnehmer hat regelmäßig keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber das Zeugnis persönlich unterschreibt.

Der Arbeitnehmer kann nicht verlangen, dass ein bestimmter Vorgesetzter - hier: der Personalleiter - das gewünschte Zeugnis nicht unterzeichnet.

- LAG Hamm, Urteil vom 02.04.1998 - 4 Sa 1735/97 -

-----

Der Unterzeichnende muss seinen Namen voll ausschreiben. Ein Namenskürzel genügt nicht. Der Name des/ der Unterschreibenden ist zwecks Identifizierung maschinengeschrieben zu wiederholen.

- LAG Düsseldorf; Urteil vom 23.05.1995 - 3 Sa 253/95 -

-----

Ist ein Zeugnis nicht unterzeichnet, ist es formal unvollständig, so dass seine Ergänzung im Vollstreckungsverfahren durchgesetzt werden kann.

- LAG Hamm, Versäumnisurteil vom 01.12.1994 - 4 Sa 895/94 -

-----

Ein Arbeitgeber darf aus Zweckmäßigkeitsgründen im Rahmen seiner Organisationsfreiheit alle Personal-, Arbeitsvertrags-, Beurteilungs-, Zeugnis- und Kündigungsfragen in einer Fachabteilung, also seiner Personalabteilung konzentrieren und seine Personalleiterin als seine Vertreterin zur Unterschrift von Zeugnissen bevollmächtigen.

- LAG Frankfurt, Urteil vom 30.06.1992, 6 Sa 106/92 -

-----

Wird ein qualifiziertes Zeugnis nicht vom Arbeitgeber selbst, sondern von einem Vertreter unterzeichnet, so muss dessen Vertretungsmacht erkennbar sein.

- LAG Düsseldorf, Urteil vom 05.03.1969 - 3 Sa 531/68 -

[Nach oben](#)

## 35. Wahrheitsgrundsatz

Zeugnisse müssen der Wahrheit entsprechen. Werden sie erst Jahre nach Beendigung eines - ohnehin nur verhältnismäßig kurzen - Arbeitsverhältnisses ausgestellt, ist nicht mehr gewährleistet, dass sie inhaltlich zutreffend sind. Das menschliche Erinnerungsvermögen und damit das Beurteilungsvermögen lassen im Laufe der Jahre nach. Hinzu kommt, dass in jedem Betrieb eine gewisse Fluktuation von Mitarbeitern, auch von leitenden Mitarbeitern, herrscht, so dass nach Ablauf mehrerer Jahre nicht mehr sichergestellt ist, dass das Zeugnis von einem Aussteller herrührt, der aufgrund eigener Erinnerung und entsprechenden Beurteilungsvermögens hierfür die Verantwortung übernehmen kann.

- BAG, Urteil vom 17.02.1988 - 5 AZR 638/86 -

-----

## Wahrheitsgrundsatz (Forts.)

Oberster Grundsatz der Zeugniserteilung: Das Zeugnis muss wahr sein. Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind. Das schließt aus, dass der Arbeitgeber einmalige Vorfälle oder Umstände, die für den Arbeitnehmer, seine Führung und Leistung nicht charakteristisch sind - seien sie für den Arbeitnehmer vorteilhaft oder nachteilig - aufnehmen oder verallgemeinern darf.

Der Arbeitgeber darf und muss daher wahre Tatsachen und Beurteilungen nur insoweit in das Zeugnis aufnehmen, als ein künftiger Arbeitgeber hieran ein berechtigtes und verständiges Interesse haben kann.

- BAG, Urteil vom 23.06.1960 - 5 AZR 560/58 -

[Nach oben](#)

## 36. Wohlwollende Beurteilung

Die anlässlich der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemachte "Zusage" des Arbeitgebers, er werde dem Arbeitnehmer ein "wohlwollendes" Zeugnis erteilen, bedeutet nicht zwingend, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine "gute" Leistungsbeurteilung hat.

- LAG Bremen, Urteil vom 09.11.2000 - 4 Sa 101/00 -

-----

Der Arbeitgeber darf sich bei der Abfassung des Zeugnisses nicht von Unstimmigkeiten, welche anlässlich des Ausscheidens des Arbeitnehmers entstanden sind, leiten lassen, wenn der Arbeitnehmer sonst ordentlich gearbeitet hat und der Vorgang seine Fähigkeiten und Leistungen nicht kennzeichnet.

- LAG Hamm, Urteil vom 13.02.1992 - 4 Sa 1077/91-

-----

Das Dienstzeugnis ist eine gesetzliche Einrichtung zugunsten des Arbeitnehmers (§ 630 BGB); es soll ihm bei der Bewerbung um eine neue Arbeitsstelle als Ausweis dienen. Gleichzeitig soll es aber auch eine Unterlage für seine Beurteilung schaffen. Oberster Grundsatz ist daher, dass der Inhalt des Zeugnisses wahr sein muss. Das bedeutet zwar nicht, dass sich das Zeugnis über ungünstige Vorkommnisse und Beobachtungen schonungslos aussprechen müsste; das Zeugnis soll von verständigem Wohlwollen für den Arbeitnehmer getragen sein und ihm sein weiteres Fortkommen nicht unnötig erschweren.

Diese Rücksichtnahme muss aber dort ihre Schranken finden, wo sich das Interesse des künftigen Arbeitgebers an der Zuverlässigkeit der Grundlagen für die Beurteilung des Arbeitssuchenden ohne weiteres aufdrängt und das Schweigen des Zeugnisses die Beurteilung des Arbeitnehmers im ganzen wesentlichen Gesamtbild beeinflusst.

Keinesfalls darf der Arbeitgeber in dem Wunsche, dem Arbeitnehmer behilflich zu sein, wahrheitswidrige Angaben in das Zeugnis aufnehmen und ein Urteil abgeben, das nicht seiner Überzeugung entspricht.

- BGH, Urteil vom 26.11.1963 - VI ZR 221/62 -

-----

Im Allgemeinen soll das Zeugnis mit Wohlwollen für den Arbeitnehmer ausgestellt werden. Doch ist es nicht richtig, dass es grundsätzlich nichts Ungünstiges enthalten dürfte.

- LAG Düsseldorf, , Urteil vom 21.08.1956 - 2 b Sa 65/56 -

[Nach oben](#)

### 37. Zeugnissprache

Will ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein "gehobenes Befriedigend" bescheinigen, ist dies mit der Formulierung "zur vollen Zufriedenheit" zum Ausdruck zu bringen.

- LAG Hamm, Urteil vom 22.05.2002 - 3 Sa 231/02 -

-----

Die Zeugnisformulierung "Er hat die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt" bedeutet die Bescheinigung "befriedigender" Leistungen. Die Bewertung "stets zu unserer vollen Zufriedenheit" bedeutet "gute Leistungen".

- LAG Bremen, Urteil vom 09.11.2000 - 4 Sa 101/00 -

-----

Die Zeugnisformulierung "zu unserer Zufriedenheit" bezeichnet eine unterdurchschnittliche Leistung, die Formulierung "stets zu unserer Zufriedenheit" eine durchschnittliche.

- LAG Köln, Urteil vom 02.07.1999 - 11 Sa 255/99 -

-----

Leistungen eines Arbeitnehmers mit "sehr gut" zu bezeichnen, ist dann angebracht, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit ohne jede Beanstandung erbracht hat und darüber hinaus ihn besonders auszeichnende Umstände, zum Beispiel schnellere Erledigung der Arbeit als üblich, Entwicklung neuer Ideen, vorliegen.

- LAG Hamm Urteil vom 12.07.1994 - 4 Sa 192/94 -

-----

Eine Zeugnisformulierung, die "zufriedenstellende Leistungen" attestiert oder eine Aufgabenerfüllung "zu unserer Zufriedenheit" bescheinigt, bringt zum Ausdruck, dass die Leistungen nicht zufriedenstellend, sondern unterdurchschnittlich, aber noch ausreichend waren.

- LAG Hamm, Urteil vom 19.10.1990, 18 (12) Sa 160/90 -

-----

Eine Arbeitsleistung, die vom Arbeitgeber nicht beanstandet worden ist, muss deshalb in einem qualifizierten Zeugnis noch nicht als sehr gute Leistung bewertet werden.

- LAG Düsseldorf, Urteil vom 26.02.1985 - 8 Sa 1873/84 -

[Nach oben](#)

### 38. Kein Zurückbehaltungsrecht

Ein Zurückbehaltungsrecht an Arbeitspapieren (einschließlich Zeugnis) wegen etwaiger Gegenforderungen steht dem Arbeitgeber nicht zu.

- ArbG Passau, Urteil vom 15.10.1973 - 2 Ca 180/73 -

-----

Auch bei unberechtigtem fristlosem Ausscheiden des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber an den Arbeitspapieren (u.a. verlangtes Zeugnis) kein Zurückbehaltungsrecht.

- ArbG Oberhausen, Urteil vom 27.01.1971 - 1 Ca 981/70 -

[Nach oben](#)

BAG = Bundesarbeitsgericht  
LAG = Landesarbeitsgericht  
ArbG = Arbeitsgericht

### 39. Zwischenzeugnis, Bindung des Arbeitgebers an das

Zwar hat ein Arbeitnehmer später keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber im Arbeitszeugnis exakt die gleichen Formulierungen wie im Zwischenzeugnis verwendet. Entscheidend ist aber die Bindungswirkung eines Zwischenzeugnisses. Beabsichtigt der Arbeitgeber im Endzeugnis eine schlechtere Beurteilung vorzunehmen, trifft ihn die Beweislast dafür, dass seit Erteilung des Zwischenzeugnisses Umstände in der Arbeitsleistung oder im Verhalten des Beurteilten eingetreten sind, die eine andere Beurteilung rechtfertigen

Dies gilt auch, wenn der Betriebsveräußerer das Zwischenzeugnis vor einem Betriebsübergang erteilt hat und der Arbeitnehmer das Endzeugnis vom Betriebserwerber verlangt.

- BAG, Urteil v. 16.10.2007 - 9 AZR 248/07

-----

Der Grundsatz, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf bestimmte Zeugnisformulierungen hat, bezieht sich nur auf die formale Seite des Zeugnisses. Deshalb kann der Arbeitgeber dazu verurteilt werden, in das Schlusszeugnis die Formulierungen des Zwischenzeugnisses zu übernehmen, wenn seine Änderungsvorstellungen in Wahrheit Abweichungen in der Bewertung sind (z.B. nur "volle Zufriedenheit" statt "vollste Zufriedenheit").

- LAG Köln, Urteil vom 22.08.1997 - 11 Sa 235/97 -

[Nach oben](#)