

Urteile zum Arbeitszeugnis

Sie haben Anspruch auf ein Zeugnis! Allen Arbeitnehmer:innen (Angestellte, Auszubildende und auch Praktikanten) steht ein qualifiziertes Arbeitszeugnis zu. Gewerbeordnung § 109

Anspruch auf ein Arbeitszeugnis – Zeitpunkt

Urteil des BAG vom 27.02.1987, 5 AZR 710/85

Leitsatz:

Ein fristgerecht entlassener Arbeitnehmer hat spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist oder bei seinem tatsächlichen Ausscheiden Anspruch auf ein Zeugnis über Führung und Leistung (§ 630 BGB) und nicht lediglich auf ein Zwischenzeugnis. Das gilt auch dann, wenn die Parteien in einem Kündigungsschutzprozess über die Rechtmäßigkeit der Kündigung streiten.

Anspruch auf ein Arbeitszeugnis – Form

Urteil des BAG vom 21.09.1999, 9 AZR 893/98

Leitsatz:

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, z.B. durch Schwärzungen. Schließt das Arbeitszeugnis mit dem in Maschinschrift angegebenen Namen des Ausstellers und seiner Funktion, so muss das Zeugnis von diesem persönlich unterzeichnet werden.

Anspruch auf ein Arbeitszeugnis – Inhalt

Urteil des BAG vom 23.06.1960, 5 AZR 560/58

Leitsatz:

Das Zeugnis soll einerseits dem Arbeitnehmer als Unterlage für eine neue Bewerbung dienen, andererseits einen Dritten, der die Einstellung des Zeugnisinhabers erwägt, unterrichten. Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung und für den Dritten von Interesse sind. 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. Weder Wortwahl noch Satzstellung noch Auslassungen dürfen dazu führen, dass bei Dritten der Wahrheit nicht entsprechende Vorstellungen entstehen.

Anspruch auf ein Arbeitszeugnis – Zwischenzeugnis

Urteil des BAG vom 01.10.1998, 6 AZR 176/97

Leitsatz:

Das Ausscheiden eines Vorgesetzten, dem der Angestellte über mehrere Jahre unmittelbar fachlich unterstellt war, ist ein triftiger Grund für die Erteilung eines (qualifizierten) Zwischenzeugnisses i. S. des § 61 Abs. 2 BAT- Kirchliche Fassung.

Urteil des BAG vom 01.10.1998, 6 AZR 176/97

Leitsatz:

Ein triftiger Grund für die Erteilung eines Zwischenzeugnisses im Sinne des § 61 Abs. 2 BAT liegt nicht vor, wenn der Angestellte das Zeugnis allein deshalb verlangt, weil er es in einem Rechtsstreit, in dem er seine Höhergruppierung anstrebt, als Beweismittel verwenden will.

Zeugnis korrigieren lassen? Ja, innerhalb der Frist von 5–10 Monaten.

Urteil des LAG Mainz 14.3.2002, 1 Sa 1433/01

Leitsatz:

Das Recht auf Berichtigung verwirkt nicht ausschließlich auf Grund des Ablaufs einer festen Frist, sondern bedarf der Einzelfallbetrachtung. Generell gilt jedoch ein maximaler Zeitraum von 5 bis 10 Monaten nach Zeugnisübergabe.

Das korrigierte Zeugnis darf nicht schlechter sein.

Anspruch auf Berichtigung – Schlechterstellung:

Urteil des BAG vom 21.06.2005, 9 AZR 352/04

Leitsatz:

Ein Arbeitgeber, der auf das berechtigte Verlangen des Arbeitnehmers nach einer Berichtigung des Zeugnisses dem Arbeitnehmer ein "neues" Zeugnis zu erteilen hat, ist an seine bisherige Verhaltensbeurteilung gebunden, soweit keine neuen Umstände eine schlechtere Beurteilung rechtfertigen.

Datum des (korrigierten) Zeugnisses ist der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses.

Auch überarbeitete Zeugnisse tragen das Datum des ursprünglichen Zeugnisses.

Urteil des BAG vom 09.09.1992, 5 AZR 509/91

Leitsatz:

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

Fließtext vs. Tabelle:

Das Arbeitszeugnis muss als Fließtext formuliert sein. Eine Auflistung der Leitungs- und Verhaltensbeurteilung als Tabelle reicht nicht. Urteil vom 27.4.2021 – 9 AZR 262/20

Leitsatz:

Der Arbeitgeber erfüllt den Zeugnisanspruch eines Arbeitnehmers nach § 109 GewO regelmäßig nicht dadurch, dass er Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis in einer an ein Schulzeugnis angelehnten tabellarischen Darstellungsform beurteilt. Die zur Erreichung des Zeugniszwecks erforderlichen individuellen Hervorhebungen und Differenzierungen in der Beurteilung lassen sich regelmäßig nur durch ein im Fließtext formuliertes Arbeitszeugnis angemessen herausstellen.

Aussehen des Zeugnisses:

Das Zeugnis muss auf Geschäftspapier gedruckt werden, wenn solches vorhanden ist. Ob es geknickt oder getackert überreicht wird, entscheidet der/die Arbeitgeber:in. Denn Anspruch besteht auf einwandfreies Aussehen nicht. Nur bei Flecken auf dem Papier aber kann der/die Mitarbeiter:in das Zeugnis zurückweisen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 9.11.2017 – 5 Sa 314/17

Nur das Original!

Eine Kopie ist kein ordnungsgemäßes Zeugnis. LAG Nürnberg, 27.9.2018, LAG 2 Ta 107/18

Die Unterschrift.

Das Zeugnis muss jemand unterschreiben, der im Unternehmen erkennbar ranghöher steht als der/die Zeugnisempfänger:in. Diese Unterschrift muss der üblichen Form entsprechen, in der diese Person sonst auch unterschreibt (keine Kinderschrift o.ä. um sich zum Beispiel vom Zeugnisinhalt zu distanzieren).

LAG Hamm, 27.7.2016, 4 Ta 118/16

Besonderheiten Azubi-Zeugnis:

Auszubildende haben den gleichen Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis wie alle anderen Angestellten auch. Im qualifizierten Zeugnis wird allerdings auch die Ausbildungsprüfung genannt. Und da ist die Frage, ob das wünschenswert ist, vor allem wenn der/ die Auszubildende nicht bestanden hat. Das Gesetz lässt ihnen die Wahl. ArbG Darmstadt vom 06.04.1967 - 2 Ca 1/67

Es besteht kein rechtlicher Zwang den Hinweis auf das zweimalige nicht bestehen der Abschlussprüfung zu entfernen. Der Auszubildende hat jedoch nach §16 des Berufsbildungsgesetzes die Wahl zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis. Entscheidet er sich für das qualifizierte Zeugnis kann das Nichtbestehen genannt werden.

Ein Zeugnis muss wohlwollend sein.

Im Arbeitsumfeld sind „schlechte“ Zeugnisse – und das fängt bei Note 4 an – nicht mehr zulässig. Eine negative Beurteilung von Leistung und Verhalten ist nur dann zulässig, wenn sie für die gesamte Dauer der Beschäftigung charakteristisch war. BAG vom 10.05.2005 Az. 9 AZR 261/04

Leitsatz:

Der Arbeitgeber darf in einem Zeugnis die Elternzeit eines Arbeitnehmers nur erwähnen, sofern sich die Ausfallzeit als eine wesentliche tatsächliche Unterbrechung der Beschäftigung darstellt. Das ist dann der Fall, wenn diese nach Lage und Dauer erheblich ist und wenn bei ihrer Nichterwähnung für Dritte der falsche Eindruck entstünde, die Beurteilung des Arbeitnehmers beruhe auf einer der Dauer des rechtlichen Bestands des Arbeitsverhältnisses entsprechenden tatsächlichen Arbeitsleistung.

Ein Zeugnis muss wahrheitsgemäß sein.

Das Arbeitszeugnis muss der Wahrheit entsprechen und alle Tatsachen enthalten, die für eine Gesamtbeurteilung von Bedeutung sind und an denen ein zukünftiger Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat. Das Arbeitszeugnis muss also vollständig sein, d.h. es müssen alle Ereignisse eine Erwähnung finden, die für die Beurteilung der Leistung und Führung von Bedeutung sind und die der Zeugnisleser üblicherweise erwartet. Auslassungen verstoßen gegen die Gebote der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit, wenn durch sie bei Lesern des Zeugnisses der Wahrheit nicht entsprechende Vorstellungen entstehen können.

BAG vom 16.10.2007 Az. 9 AZR 248/07

Leitsatz

Hat der Arbeitgeber zuvor ein Zwischenzeugnis erteilt, ist er regelmäßig an den Inhalt des Zwischenzeugnisses gebunden, wenn er ein Endzeugnis erteilt. Dies gilt auch, wenn der Betriebsveräußerer das Zwischenzeugnis vor einem Betriebsübergang erteilt hat und der Arbeitnehmer das Endzeugnis vom Betriebserwerber verlangt.

Weil wahrheitsgemäß und wohlwollend nicht immer zusammenpassen, sind die Geheimcodes der Zeugnissprache entstanden. Eine Übersicht dazu finden Sie in unserem Zeugnis-Ratgeber im Kapitel "Geheimcodes".

Die berühmten Geheimcodes:

sind verboten. Formulierungen, die eine vollständig andere Bedeutung haben, als der Text suggeriert sind laut § 109 GewO, novelliert 2002 untersagt worden.

Das Zeugnis abholen.

Klingt so einfach, kann aber kompliziert werden. Beachten Sie: Das Urteil des BAG vom 08.03.1995, 5 AZR 848/93

Leitsätze:

1. Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer seine Arbeitspapiere, zu denen auch das Arbeitszeugnis gehört, bei dem Arbeitgeber abholen.
2. Nach § 242 BGB kann der Arbeitgeber im Einzelfall gehalten sein, dem Arbeitnehmer das Arbeitszeugnis nachzuschicken.

Beweispflicht Arbeitgeber:

Der Arbeitgeber muss beweisen, was er im Zeugnis formuliert. Urteil des BAG vom 23.06.1960, 5 AZR 560/58

Leitsatz:

Der Arbeitgeber ist für die Tatsachen beweispflichtig, die der Zeugniserteilung und der darin enthaltenen Bewertung zu Grunde liegen.

Beweispflicht Arbeitnehmer:

Wenn der Arbeitnehmer eine Korrektur seines Zeugnisses wünscht, die ihn besser dastehen lässt, muss er die Beweise dafür erbringen. Urteil des BAG vom 18.11.2014, 9 AZR 584/13

Leitsatz:

Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis bescheinigt, er habe seine Leistungen "zur vollen Zufriedenheit" erbracht, hat der Arbeitnehmer im Rechtsstreit vor den Gerichten für Arbeitsssachen die Tatsachen vorzutragen und zu beweisen, die eine bessere Schlussbeurteilung rechtfertigen sollen.

Beredetes Schweigen:

Es darf keiner der üblichen Zeugnisinhalte fehlen. Urteil des BAG vom 12.08.2008, 9 AZR 632/07

Leitsatz:

In einem Zeugnis müssen alle Inhalte vorhanden, die üblicherweise für Arbeitnehmer dieser Berufsgruppe im Arbeitszeugnis genannt werden. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden. Wenn ein Inhalt nicht genannt wird, könnte dies ein unzulässiges Geheimzeichen darstellen.

Die Schlussformel:

Es besteht kein Anspruch auf eine bestimmte Formulierung zum Schluss (Danksagungen oder Wünsche für die Zukunft). Zeugnisse, die solche Formulierungen enthalten und damit persönliche Empfindungen zum Ausdruck bringen, sind nicht beurteilungsneutral. BAG 11.12.2012 Az. 9 AZR 227/11

Leitsatz:

1. Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers in einer Schlussformel, z.B. Dank für die Zusammenarbeit, gehören nicht zum erforderlichen Inhalt eines Arbeitszeugnisses.
2. Ist der Arbeitnehmer mit einer vom Arbeitgeber in das Zeugnis aufgenommenen Schlussformel nicht einverstanden, hat er keinen Anspruch auf Ergänzung oder Umformulierung der Schlussformel, sondern nur Anspruch auf die Erteilung eines Zeugnisses ohne Schlussformel.

Haftungsausschluss:

Bitte beachten Sie, dass dieser Text ein unverbindliches Muster darstellt und im konkreten Einzelfall gegebenenfalls ergänzt werden muss. Es kann in verschiedenen Fällen nicht geeignet sein, den gewünschten Zweck zu erzielen und ersetzt nicht einen anwaltlichen Rat. Bei rechtlichen Fragen sollte in jedem Fall ein Anwalt konsultiert werden. Wir übernehmen keinerlei Haftung für Auswirkungen auf die Rechtspositionen der Beteiligten. Bitte beachten Sie zudem, dass in vielen Fällen Fristen laufen können, wenn Sie diese versäumen, bringt Ihnen das Nachteile. Das Musterschreiben erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit und es dient als Anregung und Hilfe für Formulierungen.

Nutzungsrecht:

Wir weisen darauf hin, dass die auf dieser Website veröffentlichten Musterformulare und/oder Musterverträge dem deutschen Urheberrecht unterliegen. Jede Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und jede Art der Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechts bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Deutschen Rechtsanwaltservice GmbH. Downloads und Kopien dieser Inhalte sind nur für den rein privaten Eigengebrauch, nicht für den kommerziellen oder sonstigen Gebrauch gestattet.

Rechtsinhaber: Deutsche Rechtsanwaltservice GmbH (D.R.S. GmbH), Hansaallee 199, 40549 Düsseldorf.