

Neuere Rechtsprechung zum Arbeitszeugnis

Zeugnisprozesse gelangen nur in geringer Zahl zum BAG. Deshalb kommt in diesem Zusammenhang der umfangreichen Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte besondere Bedeutung zu. Deren neuere einschlägige Entscheidungen sind ebenfalls Gegenstand dieses Beitrags. Soweit vorhanden, werden Leitsätze und Orientierungssätze der Gerichtsurteile vorgestellt.

Entscheidungen des BAG

Stichwort: Kein Anspruch auf Dank und gute Wünsche

[BAG vom 11.12.2012 – 9 AZR 227/11](#) – ZTR 2013, 15:

Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers in einer Schlussformel, z. B. Dank für die Zusammenarbeit, gehören nicht zum erforderlichen Inhalt eines Arbeitszeugnisses.

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.

Der Arbeitgeber ist gesetzlich nicht verpflichtet, das Arbeitszeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen er dem Arbeitnehmer für die Zusammenarbeit dankt und ihm für die Zukunft alles Gute wünscht.

Stichwort: Geheimcode in der Zeugnissprache

[BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10](#) – NZA 2012, 448:

Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in einem Zeugnis:

„Wir haben Herrn K. als sehr interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter kennen gelernt, der stets eine sehr hohe Einsatzbereitschaft zeigte“,

handelt es sich nicht um eine dem Gebot der Zeugnisklarheit widersprechende Formulierung (Geheimcode). Mit der Wendung „kennen gelernt“ bringt der Arbeitgeber nicht zum Ausdruck, dass die im Zusammenhang angeführten Eigenschaften tatsächlich nicht vorliegen.

Insbesondere das dem Arbeitnehmer nach § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO zu erteilende qualifizierte Zeugnis ist für mögliche künftige Arbeitgeber Grundlage der Personalauswahl. Der Inhalt des Zeugnisses muss deshalb wahr sein (Grundsatz der Zeugniswahrheit). Daneben darf das Zeugnis nach § 109 Abs. 2 GewO keine unklaren Formulierungen enthalten, durch die der Arbeitnehmer anders bewertet werden soll, als dies aus dem Zeugniswortlaut ersichtlich ist (Grundsatz der Zeugnisklarheit). Genügt das erteilte Zeugnis diesen Anforderungen nicht, kann der Arbeitnehmer weiterhin Erfüllung seines Zeugnisanspruchs durch entsprechende Berichtigung oder Ergänzung des Zeugnistexts verlangen.

Ob sich tatsächlich in der Zeugnissprache ein Geheimcode ausgebildet hat, ist nach dem maßgeblichen Empfängerhorizont zu beurteilen. Dabei ist das Verständnis eines durchschnittlich Beteiligten oder Angehörigen des vom Zeugnis angesprochenen Personenkreises zugrunde zu legen.

Stichwort: Prozessvergleich – Zwangsvollstreckung

[BAG vom 9.9.2011 – 3 AZB 35/11](#) – ZTR 2012, 191 = NZA 2012, 1244:

Für die Auslegung eines Prozessvergleichs als Vollstreckungstitel ist allein der protokollierte Inhalt des Vergleichs maßgebend. Dabei ist darauf abzustellen, wie aus der Sicht des hierzu berufenen Vollstreckungsorgans der Inhalt der zu erzwingenden Leistungen zu verstehen ist.

Ein Prozessvergleich, mit dem sich der Arbeitgeber verpflichtet, ein „pflichtgemäßes“ qualifiziertes Zeugnis „entsprechend“ einem vom Arbeitnehmer noch anzufertigenden Entwurf zu erstellen, hat einen vollstreckbaren Inhalt. Der Arbeitgeber kann grundsätzlich durch Zwangsmittel nach § 888 ZPO dazu angehalten werden, dem Arbeitnehmer ein Zeugnis mit den von diesem vorgegebenen Formulierungen zu erteilen.

Der Arbeitgeber kann jedoch nicht im Weg der Zwangsvollstreckung dazu angehalten werden, in das Zeugnis Formulierungen aufzunehmen, die mit dem in § 109 GewO enthaltenen Grundsatz der Zeugniswahrheit nicht in Einklang stehen.

Trägt der Arbeitgeber Umstände vor, dass der vom Arbeitnehmer verlangte Zeugnistext in einzelnen Punkten nicht wahrheitsgemäß ist und erteilt er unter Berücksichtigung dieser Umstände auf der Grundlage des Entwurfs des Arbeitnehmers ein modifiziertes Zeugnis, ist der Zwangsvollstreckungsauftrag zurückzuweisen. Ein etwaiger Streit über den Inhalt des Zeugnisses ist nicht im Rahmen der Zwangsvollstreckung, sondern ggf. in einem neuen vom Arbeitnehmer anzustrebenden auf Zeugnisberichtigung gerichteten Erkenntnisverfahren auszutragen.

Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte

Stichwort: Holschuld

LAG Berlin-Brandenburg vom 6.2.2013 – 10 Ta 31/13 – juris:

Ein Arbeitszeugnis ist am Ende des Arbeitsverhältnisses im Betrieb abzuholen, sofern nicht ausnahmsweise besondere Umstände dieses unzumutbar machen. Wer ohne Abholversuch ein Zeugnis einklagt, hat deshalb in aller Regel die Kosten zu tragen.

Stichwort: Aussteller – Betriebsübergang

LAG Rheinland-Pfalz vom 1.11.2012 – 10 Ta 199/12 – juris:

Ein Arbeitgeber darf sich nicht darauf berufen, er könne die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht beurteilen. Auf persönliche Kenntnisse über den Arbeitnehmer kommt es nicht an. Auch wenn ein Arbeitsverhältnis von einem Rechtsträger übergeht oder wenn der Vorgesetzte gewechselt hat, muss ein Arbeitgeber das gesamte Arbeitsverhältnis beurteilen, obgleich die für ihn handelnden Personen i. d. R. keine eigenen Kenntnisse über die gesamte Arbeitsleistung haben. Ein Arbeitgeber hat sich die notwendigen Informationen zu beschaffen.

Stichwort: Zeugnisklarheit – Endnote

LAG Rheinland-Pfalz vom 21.8.2012 – 3 Sa 234/12 – juris:

Aus dem Gebot der Zeugnisklarheit folgt zwar, dass das Zeugnis nicht in sich widersprüchlich sein darf. Ein Anspruch auf eine bestimmte Endnote ergibt sich daraus aber nur, wenn die Einzelbeurteilungen bzw. der sonstige Zeugnisinhalt zwingend den Schluss auf die vom Arbeitnehmer verlangte bessere Endbeurteilung zulassen.

Stichwort: Zwangsvollstreckung

LAG Sachsen vom 6.8.2012 – 4 Ta 170/12 (9) – juris:

Ein Vergleich, der lediglich ein „wohlwollendes Zeugnis“ zum Inhalt hat, ist mangels hinreichender Bestimmtheit nicht vollstreckungsfähig. Dies gilt auch für die Formulierung „das seiner weiteren beruflichen Entwicklung dienlich ist“.

Stichwort: Zeugnisentwurf des Arbeitnehmers

LAG Hamm vom 4.8.2012 – 1 Ta 196/10 – juris:

Hat sich der Arbeitgeber in einem gerichtlichen Vergleich verpflichtet, bei der Erteilung des Arbeitszeugnisses nur dann von einem Zeugnisentwurf des Arbeitnehmers abzuweichen, wenn dieser grob unrichtig ist, ist er insoweit gänzlich an den Wortlaut des Zeugnisentwurfs gebunden.

Stichwort: Zwangsvollstreckung – Datum

LAG Hamm vom 4.8.2012 – 1 Ta 310/10 – juris:

Ein Vergleich, der lediglich ein „wohlwollendes Zeugnis“ zum Inhalt hat, ist nicht hinreichend bestimmt und deshalb nicht vollstreckungsfähig. Hieraus ergibt sich nämlich kein Anspruch auf eine bestimmte Formulierung oder einen bestimmten Wortlaut.

In der Regel ist im endgültigen Zeugnis das Ausstellungsdatum anzugeben; dieses hat im zeitlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu stehen. Ein Ausstellungsdatum, das ca. zwei Monate nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegt, weist noch eine ausreichende zeitliche Nähe zum Beendigungsdatum auf.

Stichwort: Auslassungen – „beredtes Schweigen“

LAG Rheinland-Pfalz vom 2.7.2012 – 5 Sa 186/12 – juris:

Ein Zeugnis darf dort keine Auslassungen enthalten, wo der verständige Leser eine positive Hervorhebung erwartet. Anspruch auf ausdrückliche Bescheinigung bestimmter Merkmale hat der Arbeitnehmer, wenn in dessen Berufskreis dies üblich ist und das Fehlen einer entsprechenden Aussage im Arbeitszeugnis sein berufliches Fortkommen behindern könnte. Sofern Merkmale in besonderem Maß gefragt sind und deshalb der allgemeine Brauch besteht, diese im Zeugnis zu erwähnen, kann die Nichtgewährung (beredtes Schweigen) ein erkennbarer Hinweis für den Zeugnisleser sein. Typisches Beispiel einer derartigen unzulässigen Auslassung ist die fehlende Bescheinigung der Ehrlichkeit bei einer Kassiererin. Gleiches gilt für alle anderen Arbeitnehmer, die mit Geld oder anderen Vermögenswerten umgehen, wie z. B. Handlungsgehilfen, Laden- und Fahrverkäufer, Auslieferungsfahrer, Filialleiter, Außendienstmitarbeiter, Hotelpersonal, Hausgehilfinnen.

Stichwort: Verzicht auf Zeugnis

LAG Berlin-Brandenburg vom 6.12.2011 – 3 Sa 1300/11 – juris:

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer auf den Zeugnisanspruch verzichten, da es in seinem Ermessen steht, ob er den Zeugnisanspruch geltend macht.

Stichwort: Darlegungs- und Beweislast

LAG Köln vom 25.8.2011 – 7 Sa 447/11 – juris:

Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast für solche Tatsachen, die eine unterdurchschnittliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung in einem qualifizierten Arbeitszeugnis rechtfertigen sollen.

Stichwort: Zwangsvollstreckung

LAG Rheinland-Pfalz vom 23.3.2011 – 3 Ta 251/10 – juris:

Ist das Ziel der Vollstreckung nicht unmittelbar aus dem Titel, sondern nur mit Hilfe von nicht aus dem Titel erkennbaren Umständen bestimmbar, dann ist der Titel insoweit nicht vollstreckbar.

Stichwort: Holschuld – Zwangsvollstreckung

LAG Rheinland-Pfalz vom 15.3.2011 – 10 Ta 45/11 – juris:

Grundsätzlich sind Arbeitspapiere (zu ihnen zählt auch das Arbeitszeugnis) nach § 269 BGB vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber abzuholen. Der Arbeitgeber hat das Zeugnis – im Original – in seinem Büro zur Abholung für den Arbeitnehmer bereit zu legen.

Die Beweislast für die Erfüllung des Zeugnisanspruchs vor Einleitung des Zwangsvollstreckungsverfahrens trägt der Arbeitgeber.

Stichwort: Beschädigung – Verlust

LAG Hessen vom 7.2.2011 – 16 Sa 1195/10 – juris:

Geht das Zeugnis verloren oder wird es beschädigt, ist der Arbeitgeber im Rahmen des ihm Möglichen und Zumutbaren verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine neue Ausfertigung zu überlassen. Hierbei kommt es nicht darauf an, ob der Verlust oder die Beschädigung von dem Arbeitnehmer zu vertreten ist. Entscheidend ist allein die Frage, ob dem bisherigen Arbeitgeber die Ersatzausstellung zugemutet werden kann.

Stichwort: Berichtigung – Ergänzung

LAG Baden-Württemberg vom 3.2.2011 – 21 Sa 74/10 – juris:

Ist ein Arbeitnehmer mit dem ihm erteilten Zeugnis nicht einverstanden, kann er vom Arbeitgeber gerichtlich dessen Berichtigung oder Ergänzung verlangen. Mit einer solchen Klage macht er weiterhin die Erfüllung seines Zeugnisanspruchs geltend und keinen Berichtigungsanspruch, der dem Gesetz fremd ist. Entspricht das dem Arbeitnehmer erteilte Zeugnis nach Form und Inhalt nicht den

gesetzlichen Anforderungen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein „neues“ Zeugnis zu erteilen.

Stichwort: Keine Bindung an Ausbildungszeugnis

LAG Hamm vom 14.1.2011 – 7 Sa 1615/10 – juris:

Anders als beim Zwischenzeugnis ist der Arbeitgeber an den Inhalt eines Ausbildungszeugnisses nicht gebunden. Das Ende der Ausbildung stellt nämlich in zeitlicher Hinsicht eine Zäsur dar. Der Arbeitgeber erteilt damit nicht, wie in einem Zwischenzeugnis, Auskünfte über die Leistungen und das Verhalten in einem laufenden Arbeitsverhältnis, sondern beurteilt einen in sich abgeschlossenen Lebenssachverhalt, nämlich das Ausbildungsverhältnis.

Stichwort: Bindung an Zwischenzeugnis – Holschuld

LAG Schleswig-Holstein vom 23.6.2010 – 6 Sa 391/09 – juris:

Hat der Arbeitgeber ein Zwischenzeugnis erteilt, ist er für den Zeitraum, den das Zwischenzeugnis umfasst, regelmäßig an dessen Inhalt gebunden, wenn er ein Endzeugnis erteilt. Er kann vom Zwischenzeugnis nur abweichen, wenn die späteren Leistungen und das spätere Verhalten des Arbeitnehmers das rechtfertigen.

Grundsätzlich sind Arbeitspapiere wie das Arbeitszeugnis vom Arbeitnehmer abzuholen. Der Arbeitgeber hat das Zeugnis dem Arbeitnehmer jedoch dann zu übersenden, wenn die Abholung dem Arbeitnehmer einen unverhältnismäßigen Aufwand verursachen würde oder ihm aus anderen Gründen nach Treu und Glauben unzumutbar ist.

Stichwort: Verzicht auf Zeugnis

LAG Köln vom 17.6.2010 – 7 Ta 352/09 – juris:

Der Anspruch auf Zeugniserteilung kann nicht von vornherein für die Zukunft ausgeschlossen oder erlassen werden. Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann daher auf den Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses nicht wirksam verzichtet werden.

Stichwort: Holschuld

LAG Köln vom 26.4.2010 – 2 Ta 24/10 – juris:

Liegt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Zeugnis zur Abholung bereit, ist das Zeugnis auf Kosten und Gefahr des Arbeitgebers zu versenden.

Stichwort: Vorschlagsrecht – Bewertung eines Teilaspekts

LAG Hamm vom 4.3.2010 – 1 Ta 196/10 – juris:

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Erteilung eines Zeugnisses aus einem gerichtlichen Vergleich besteht grundsätzlich unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer von einem ihm zustehenden Vorschlagsrecht Gebrauch macht.

Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch darauf, dass ihm vor der Erteilung eines Zeugnisses das Zeugnis des vorherigen Arbeitgebers übermittelt wird.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer ein Zeugnis entsprechend einer bestimmten Notenstufe zu erteilen (hier: „befriedigend“), ist nicht erfüllt, wenn die hierfür in der Zeugnissprache übliche Umschreibung („volle Zufriedenheit“) im sprachlichen Zusammenhang ausschließlich auf einen untergeordneten Teilaspekt der Tätigkeit bezogen wird.

Bernhard Faber

Richter am Arbeitsgericht Augsburg a. D.