

## Zwischen den Zeilen gelesen

### Der Wortlaut von Arbeitszeugnissen birgt versteckte Fallen und ist daher Objekt vieler Rechtsstreitigkeiten

Von Tobias Werner

Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

Ein gutes Arbeitszeugnis markiert den würdigen Abschluss eines Arbeitsverhältnisses. Es ist darüber hinaus auch der Schlüssel zu einem guten Folgejob. Viele Streitigkeiten drehen sich deshalb um Form, Formulierungen und Fristen solcher Bescheinigungen.

In deutschen Gesetzen findet sich wenig zum Thema. Einige Tarife regeln Zusätzliches. Im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) ist der generelle Anspruch auf ein Zeugnis verankert, unabhängig davon, wie lange ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das Zeugnis muss danach schriftlich formuliert und unterschrieben sein: Ergo sind elektronisch erstellte Arbeitszeugnisse unzulässig.

Zu den Inhalten bleibt das BGB wage. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis erstrecken. Man nennt das ein qualifiziertes Zeugnis – im Gegensatz zu einem einfachen Zeugnis, in dem die Bewertung von Leistung und Verhalten fehlt.

Das BGB macht kaum Vorgaben für Formulierungen. Es soll lediglich "klar und verständlich" sein. Es darf keine Bemerkungen enthalten, die den Zweck haben, andere als aus der äußeren Form oder dem Wortlaut ersichtlichen Aussagen über den Arbeitnehmer zu treffen. Im Internet gibt es verschiedene Seiten und Foren mit Interpretationen von Zeugnis-Formulierungen. Nicht wenige finden gut gemeinten Eingang in ein Zeugnis, um sich später als Fettnäpfchen zu erweisen.

Die Rechtssprechung fordert deshalb das Vermeiden von Doppelbödigkeiten. Es gibt jedoch keinen Anspruch auf bestimmte Formulierungen wie das Bedauern des Ausscheidens oder beste Wünsche des Arbeitgebers für die private und berufliche Zukunft.

Auch hat sich ein bestimmter Aufbau durchgesetzt: Einer Einleitung folgen Aufgabengebiete, Leistungsbeurteilung, Beurteilung des Sozialverhaltens und die Schlussfloskel. Zwingender Bestandteil eines Zeugnisses ist das Ausstellungsdatum. In der Regel ist es das des Ausstellungstages, nicht der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hat der Arbeitgeber jedoch das vom Arbeitnehmer verlangte Zeugnis nicht zeitnah zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstellt, ist eine Rückdatierung geboten. So vermeidet man unerwünschte Nachfragen oder Wertungen.

Den Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses kann der Arbeitnehmer formlos geltend machen. In der Regel muss er nach dem Ausscheiden etwa zwei Wochen auf das Zeugnis warten, bei Massenentlassungen auch länger. Einige Tarifverträge sehen zudem Ausschlussfristen vor.

Weigelt & Ziegler  
Rechtsanwälte  
Choriner Straße 63  
10435 Berlin  
Tel. 030/44651742  
[www.weigelt-ziegler.de](http://www.weigelt-ziegler.de)