

ARBEITSRECHT

Hein Schließmann

Das Arbeitszeugnis

Zeugnisrecht, Zeugnissprache, Bausteine,
Muster, Auskünfte über Arbeitnehmer

24. Auflage

Betriebs-Berater Schriftenreihe

Das Arbeitszeugnis

Zeugnisrecht, Zeugnissprache, Bausteine,
Muster, Auskünfte über Arbeitnehmer

von

Rechtsanwalt Professor Hein Schießmann

Stutensee

24., neu bearbeitete Auflage 2023

Alle im Buch verwendeten Begriffe verstehen sich geschlechterneutral. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird teilweise auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet – entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat lediglich redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8005-1847-0

dfv Mediengruppe

© 2023 Deutscher Fachverlag GmbH, Fachmedien Recht und Wirtschaft, Frankfurt am Main

www.ruw.de

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Satz: Lichtsatz Michael Glaese GmbH, 69502 Hemsbach

Druck und Verarbeitung: Druckerei Hachenburg – PMS GmbH, 57627 Hachenburg

Vorwort

Rechtsprechung und Literatur sind wieder komplett eingearbeitet worden, insbesondere bedurften zwei neue Urteile des Bundesarbeitsgerichts zum Fließtext bzw. zur Schlussformel einiger Ergänzungen – das Buch ist auf dem Stand von Dezember 2022.

Abgesehen von den beiden genannten Urteilen wurden folgende Themen besonders bearbeitet:

- Detaillierte Darstellung der Kriterien für das Verhalten,
- Datum der Zeugnisausstellung,
- Koppelung der Aufbewahrungsfrist mit der Verjährungsfrist,
- Zeugnisrelevanz beim GmbH-Geschäftsführer,
- Gefälligkeitszeugnisse.

Das „einfache“ Zeugnis erhielt ein eigenes Kapitel, denn es hat eher den Charakter einer Arbeitsbescheinigung, und bei der Tätigkeitsbeschreibung besteht ein anderer Beurteilungsspielraum als bei der Beurteilung von Leistung und Führung, sodass es angebracht erscheint, es von den Ausführungen zum qualifizierten Zeugnis zu trennen und gesondert darzustellen.

Einige Zeugnis- und Beurteilungsmuster sind in Teil 4 ersetzt worden durch solche mit jüngerem Ausstellungsdatum.

Mein Dank gilt wiederum meiner Tochter Gesine Meißner, Rechtsanwältin in Berlin, für ihre Unterstützung. Möge das Buch weiterhin erfolgreich und eine Hilfe sein für alle, die sich mit dem Zeugnis- oder Auskunftsrecht befassen.

Sicherlich ist es an dieser Stelle nunmehr angebracht, dem Verlag zu danken, dieses Buch über den langen Zeitraum von bislang 62 Jahren im Verlagsprogramm gehalten zu haben (von meinem Vater im Jahre 1961 begründet, von mir im Jahre 1986 mit meiner 9. Auflage übernommen). Das Thema „Arbeitszeugnis“ ist offenbar von unveränderter Aktualität, so variantenreich und ergiebig, dass immer wieder genügend Stoff und Nachfragen Anlass bieten für neue Auflagen – dabei danke ich besonders der freundlichen und hilfreichen Betreuung durch das Lektorat, vor allem seit vielen Jahren durch Frau Brücker.

Stutensee(-Büchig), Dezember 2022

Hein Schießmann

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XV
Literaturverzeichnis	XVII

Teil 1 Das Zeugnisrecht

I. Einleitung	1
1. Rechtliche Grundlagen	1
2. Zeugnisarten	2
3. Referenz/Empfehlungsschreiben	3
4. Sonstige Bescheinigungen	4
a) Arbeitsbescheinigung gemäß § 312 SGB III	4
b) Zeugnisse für Rechtsreferendare	4
c) Bescheinigung für Ärzte im Praktikum	5
d) Dienstbescheinigung für Seeleute	5
5. Europass	5
6. Geschichte des Arbeitszeugnisses	6
a) Allgemeines	6
b) Gewerbliche Arbeiter	7
c) Gesinderecht	8
d) Bergrecht	8
e) Handelsrecht und bürgerliches Recht	8
f) Zusammenfassung	9
II. Bedeutung des Zeugnisses	10
1. Bedeutung für den Arbeitnehmer	10
2. Bedeutung für den neuen Arbeitgeber	11
3. Bedeutung für den Zeugnisaussteller	14
a) Bindungswirkung	15
b) Zeugnis und Diskriminierung?	17
4. Bedeutungsverlust?	19
III. Anspruchsberechtigte Personen	22
Vorbemerkung	22
1. Arbeitnehmer	22
2. Leitende Angestellte	23
3. Organmitglieder	23
a) Allgemeines	23
b) GmbH-Geschäftsführer	23

Inhaltsverzeichnis

4. Personen in der Berufsbildung	24
a) Auszubildende	24
b) Volontäre/Praktikanten/Werkstudenten	25
5. Weitere Mitarbeiter	25
a) Arbeitnehmerähnliche Personen	26
b) Freie Mitarbeiter	27
6. Sonstige Personen	28
a) Allgemeines	28
b) Speziell: Familienangehörige	29
c) Speziell: Ärzte	29
7. Personen im öffentlichen Dienst	30
a) Beamte (Dienstzeugnis)	30
b) Angestellte und Arbeiter	31
c) Kirchliche Mitarbeiter	32
d) Soldaten/Freiwillige/Entwicklungshelfer	33
IV. Arten der Beschäftigungsverhältnisse	34
1. Dauerhafte Beschäftigung?	34
2. „Dauerndes“ Beschäftigungsverhältnis (§ 630 BGB)	34
3. Probearbeitsverhältnis	35
4. Besondere Beschäftigungsverhältnisse	35
a) Einfühlungsverhältnis	35
b) Anlernverhältnis	36
c) Spezielle Arbeitsformen	36
d) Flexible Arbeitsformen	36
e) Gruppenarbeitsverhältnis	37
f) Agile Arbeit im Scrum-Team	37
5. Nichtiges Arbeitsverhältnis	38
a) Nichtigkeit ex nunc	38
b) Nichtigkeit ex tunc	39
V. Beantragung des Zeugnisses	41
1. Die Antragstellung	41
a) Zeitpunkt der Beantragung	42
b) Form und Begründung des Antrags	42
2. Bearbeitung des Antrags	42
3. Bearbeitungszeit	43
VI. Erlöschen des Zeugnisanpruchs	45
1. Erfüllung	45
2. Verzicht	46
3. Ausschlussfristen	49
4. Verjährung	49
5. Verwirkung	50
a) Zeitmoment	51
b) Umstandsmoment	51

c) Eindeutige Zeitangaben?	52
6. Unmöglichkeit	55
a) Erinnerungsvermögen?	55
b) Aufbewahrung und Löschung der Zeugnisunterlagen	55
VII. Erteilung des Zeugnisses	57
1. Allgemeines	57
2. Zeugnis beim Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag	58
3. Zeugnis bei Kündigung und Kündigungsschutzklage	59
a) Bei Kündigung:	59
b) Bei Kündigungsschutzklage:	60
aa) Beendigung der Tätigkeit	60
bb) Weiterbeschäftigungsanspruch	61
cc) Prozessbeschäftigung	62
4. Zurückbehaltungsrecht	63
5. Mitbestimmung	63
6. Kosten der Zeugnisausstellung	64
7. Holschuld/Versendung des Zeugnisses	64
a) Holschuld	64
b) Versendung des Zeugnisses	65
aa) Bringschuld	65
bb) Schickschuld	66
cc) Formalien bei der Versendung	66
8. Ersatzausstellung	67
VIII. Inhalt des einfachen Zeugnisses	68
Vorbemerkung	68
1. Art des Arbeitsverhältnisses	68
a) Im Einzelnen	71
b) Die Prokura	73
c) Funktionen als Arbeitnehmervertreter	74
2. Dauer des Arbeitsverhältnisses	77
a) Beendigungsdatum	78
b) Unterbrechungen	79
aa) Dauer der Unterbrechung	79
bb) Lage der Unterbrechung	80
cc) Gründe der Unterbrechung	81
3. Zwei Muster für einfache Zeugnisse	81
IX. Inhalt des qualifizierten Zeugnisses	84
Vorbemerkung	84
1. Zeugnisgebote	85
a) Wahrheitsgebot	85
aa) Wahrheit und Wohlwollen	86
bb) Gefälligkeitszeugnisse	87
b) Vollständigkeitsgebot	89

Inhaltsverzeichnis

c) Einheitlichkeitsgebot	89
d) Transparenzgebot	89
2. Die Beurteilung	90
Vorbemerkung	90
a) Beurteilungsspielraum	91
b) Umfang der Beurteilung	93
c) Zeitraum der Beurteilung	94
d) Zuverlässigkeit der Beurteilung	95
e) Beurteilungsfehler	95
3. Die Leistungen	98
a) Allgemeines	98
b) Leistungskriterien	99
c) Leistungsnoten/Zeugnisstudien	101
4. Die Führung/das Verhalten	104
a) Allgemeines	104
b) Verhaltenskriterien	104
c) Einzelfälle	106
d) Besonderheiten bei flexiblen Arbeitsformen	107
5. Verhältnis von Leistungs- und Verhaltensbeurteilung	108
6. Die Beendigungsformel	108
a) Beendigungsgrund	108
b) Beendigungsmodalität	110
c) Schlussformel	113
d) Wiedereinstellungsklausel	119
7. Was darf nicht in das Zeugnis/was nur auf Wunsch?	119
8. Exkurs: Muss das Zeugnis wirklich „wohlwollend“ sein?	122
9. Speziell: Zeugnis für leitende Angestellte	126
10. Speziell: Zeugnis in der Berufsausbildung	128
11. Speziell: Zeugnis und Rechtsanwalt	129
a) Welcher Anwalt erhält ein Arbeitszeugnis?	129
b) Zeugnisinhalt für den angestellten Anwalt	130
c) Zeugnisinhalt für den Syndikusanwalt	130
d) Zeugniserteilung durch den Anwalt?	131
12. Speziell: Zeugnis nach Probezeit	132
13. Speziell: Zeugnis beim Vertragsbruch	132
14. Speziell: Krankheit	133
15. Speziell: Straftaten und Tatverdacht	135
16. Speziell: Vergleich und Zeugnis	138
17. Speziell: Innerdienstliche Beurteilung	140
a) Im öffentlichen Dienst	140
b) In der Privatwirtschaft	141
c) Unterschiede zum Zeugnis	141
X. Form des Zeugnisses	143

1. Äußere Form	143
a) Schriftform/elektronische Form/Textform	144
b) Firmenbogen/Art und Aussehen des Papiers	144
c) Knicken/Tackern/Lochen	145
d) Papiergröße/Zeugnisumfang	147
e) Schriftart/Formatierung	147
f) Schreib- und Druckfehler	148
2. Textliche Formalien	149
a) Textsprache	149
b) Beschreibung in der 3. Person/Keine Briefform	151
c) Formulierung im Präsens?	151
3. Weitere Formalien	151
a) Überschrift	151
b) Personalien	152
c) Datum der Ausstellung	155
4. Die Unterschrift	158
a) Person des Unterzeichners	158
aa) Unterzeichnung durch die Firmenleitung	158
bb) Unterzeichnung durch den Vertreter	159
cc) Beispiele zur Person des Unterzeichners:	162
b) Die Unterzeichnung	163
XI. Das vorläufige Zeugnis und das Zwischenzeugnis	168
1. Das vorläufige Zeugnis	169
a) Bei baldiger Beendigung	169
b) Beim Zeitvertrag	170
2. Das Zwischenzeugnis	170
a) Triftiger Grund	171
b) Kein triftiger Grund	174
c) Verhältnis von Zwischenzeugnis zum Endzeugnis	174
XII. Änderung des Zeugnisses	177
1. Widerruf durch den Arbeitgeber	177
2. Arbeitnehmer verlangt Änderungen	180
a) Ausschlussfrist	182
b) Verwirkung	182
3. Das geänderte Zeugnis	182
XIII. Durchsetzung des Zeugnisanspruchs	184
1. Zuständiges Gericht?	184
2. Klagegegner	184
a) Bei Insolvenz	185
b) Beim Betriebsübergang	186
c) Beim Einsatz bei anderen Arbeitgebern	187
aa) Leiharbeitsverhältnis	187
bb) Im Konzern	188

Inhaltsverzeichnis

d) Beim mittelbaren Arbeitsverhältnis	189
e) Bei Liquidation bzw. Geschäftsauflösung	189
f) Beim Tod des Arbeitgebers	189
3. Klageantrag	190
a) Antrag auf Erteilung des Zeugnisses	190
b) Antrag auf Änderung des Zeugnisses	191
c) Einstweilige Verfügung	192
d) Prozesskostenhilfe	193
e) Beiordnung	193
4. Beweislast	194
a) Beweislastverteilung	194
b) Beweislastumkehr	196
c) Verschiebung der Beweislast?	196
5. Streitwert	196
6. Zwangsvollstreckung	198
a) Allgemeines	198
b) Handlungs- und Herausgabevollstreckung	201
c) Vollstreckung aus Prozessvergleichen	201
7. Entschädigung nach § 61 Abs. 2 ArbGG	204
XIV. Haftung des Ausstellers	207
1. Haftung des Ausstellers gegenüber dem Arbeitnehmer	207
a) Haftung aus Vertrag	207
b) Haftung aus unerlaubter Handlung	207
c) Mahnung	208
d) Ursächlichkeit	208
e) Zur Höhe des Schadensersatzes	210
2. Haftung des Ausstellers gegenüber dem neuen Arbeitgeber	211
a) Haftung aus Vertrag	211
b) Haftung aus unerlaubter Handlung	213
aa) Haftung aus § 823 BGB	213
bb) Haftung aus § 826 BGB	213
c) Zur Höhe des Schadensersatzes	214
3. Für Beauftragte	216

Teil 2 **Die Zeugnissprache**

I. Vorbemerkung	217
1. Allgemeines	217
2. Vernebelungs-Techniken	218
3. Fachsprache/Geheimcode?	220
4. Transparenz (§ 109 Abs. 2 Satz 1 GewO)	223
5. Merkmale (§ 109 Abs. 2 Satz 2 GewO)	225

6. Grenzen der Zeugnissprache	226
II. Zur Tätigkeitsbeschreibung	227
III. Zur Einzelbeurteilung der Leistung	229
1. Allgemeines	229
2. Textliche Auslassungen	230
a) Auslassen berufsspezifischer Merkmale (beredtes Schweigen) ..	231
b) Offensichtliche Auslassungen	234
c) Umgekehrt: empfehlenswerte Auslassungen (bei Selbstverständlichkeiten)	234
3. Stichworte	235
a) Stichwort: Textlicher Zusammenhang	235
b) Stichwort: Doppeltes Negativ	237
c) Stichwort: Negativ besetzte Begriffe	237
d) Stichwort: „Kennen gelernt“	238
e) Stichwort: Pünktlichkeit	239
f) Stichwort: Ehrlichkeit	240
4. Problematische Formulierungen und ihre Bedeutung:	241
IV. Zur Einzelbeurteilung der Führung.	244
1. Besonderheiten im Sozialverhalten	244
2. Beurteilung durch Mitarbeiter	245
3. Problematische Formulierungen und ihre Bedeutung:	246
V. Bausteine der Beurteilung	250
Vorbemerkung	250
1. Arbeitsweise	251
2. Arbeitsbereitschaft	253
3. Arbeitsbefähigung	254
4. Arbeitserfolg	255
5. Führungsqualifikation	256
VI. Gesamturteil über Leistung und Führung	258
Vorbemerkung	258
1. Tabellen zur Leistungsbeurteilung	259
2. Tabelle zur Führungsbeurteilung	263
3. Verhältnis von Einzelbeurteilung zur Gesamtbeurteilung	264
VII. Widersprüche	267
VIII. Neue Zeugnisformen?	269

Teil 3

Aufbau und Gliederung des Zeugnisses

Vorbemerkung	271
Tabelle 1: Gliederung für ein qualifiziertes Zeugnis	272
Tabelle 2: Gliederung für ein vorläufiges Zeugnis und für ein Zwischenzeugnis	275

Tabelle 3: Gliederung für ein Ausbildungszeugnis 276

Teil 4

Zeugnis- und Beurteilungs-Muster

Vorbemerkung und Übersicht 277
I. Sehr gute Zeugnisse/Beurteilungen 280
II. Gute Zeugnisse/Beurteilungen 288
III. Befriedigende Zeugnisse/Beurteilungen 307
IV. Schwache/problematische Zeugnisse/Beurteilungen 314

Teil 5

Auskünfte über Arbeitnehmer

I. Vorbemerkung 328
 1. Allgemeines 328
 2. Rechtslage 330
II. Auskunft mit Einwilligung des Arbeitnehmers 331
 1. Wünsche des Arbeitnehmers 331
 2. Inhalt der Auskunft 333
 3. Vereinbarungen 335
 4. Mitbestimmung? 336
III. Auskunft ohne Einwilligung des Arbeitnehmers 337
 1. Erforderlich? 337
 2. Abwägung 337
 3. Ausnahmen 340
IV. Haftung 341
 1. Ansprüche des Bewerbers 341
 a) Ansprüche gegen den Auskunftsggeber 341
 b) Ansprüche des Bewerbers gegen den Auskunftersuchenden 343
 2. Anspruch des neuen Arbeitgebers gegen den Auskunftsggeber 343

Anhang 345
 1. Tabelle zur Leistungs-Beurteilung 345
 2. Tabelle zur Führungs-Beurteilung 346

Sachregister 347

Abkürzungsverzeichnis

Gerichtsentscheidungen werden zitiert mit dem Datum der Verkündung und dem Aktenzeichen sowie häufig mit Fundstellen.

A. A.	Anderer Ansicht
Abs.	Absatz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
Anm.	Anmerkung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Zeitschrift)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbRAktuell	Arbeitsrecht Aktuell (Zeitschrift)
ArbRB	Arbeitsrechts-Berater (Zeitschrift)
Art.	Artikel
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundesangestellten-Tarifvertrag
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BBG	Bundesbeamtengesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH	Bundesgerichtshof
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BRAO	Bundesrechtsanwaltsordnung
BSG	Bundessozialgericht
BT-Drs.	Bundestags-Drucksache
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BZRG	Bundeszentralregistergesetz
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
EG	Europäische Gemeinschaft
EU	Europäische Union
F.A.Z.	Frankfurter Allgemeine Zeitung
FA	Fachanwalt Arbeitsrecht (Zeitschrift)
ff.	folgende

Abkürzungsverzeichnis

GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
HGB	Handelsgesetzbuch
InsO	Insolvenzordnung
i. V. m.	in Verbindung mit
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	LAG-Entscheidungssammlung
MDR	Monatsschrift für Deutsches Recht
MTV	Manteltarifvertrag
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht
OLG	Oberlandesgericht
OVG	Oberverwaltungsgericht
RA	Rechtsanwalt
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
Rn.	Randnummer
S.	Seite
SeeArbG	Seeearbeitsgesetz
SGB III	Sozialgesetzbuch, Drittes Buch
SprAuG	Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten
StGB	Strafgesetzbuch
TVG	Tarifvertragsgesetz
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
VGH	Verwaltungsgerichtshof
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZPO	Zivilprozessordnung

Literaturverzeichnis

Dieses Verzeichnis enthält nur die häufig zitierte Literatur. Auf weiteres Schrifttum wird in den einzelnen Kapiteln hingewiesen.

- AR (*Kolbe*) Dornbusch/Krumbiegel/Löwisch, AR – Kommentar zum gesamten Arbeitsrecht, (§ 109 GewO), 10. Auflage 2021
- ArbR-BGB (*Eisemann*) Schliemann, Das Arbeitsrecht im BGB, (§ 630), 2. Auflage 2002
- ErfK (*Müller-Glöge*) Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, (§ 109 GewO), 22. Auflage 2022
- Hopt (*Roth*) Handelsgesetzbuch, (1. Teil, 1. Buch, § 73 HGB/§ 109 GewO), 41. Auflage 2022
- HWK (*Güntgen*) Hensler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, (§ 109 GewO), 10. Auflage 2022
- Küttner (*Poeche*) Personalbuch 2022, (Stichwort „Zeugnis“), 29. Auflage
- Landmann/Rohmer (*Wiebauer*) Gewerbeordnung, Band I, (§ 109 – Bearbeitung 2020), Loseblattkommentar
- MünchArbR (*Francke*) Kiel/Lunk/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2, Individualarbeitsrecht II, (§ 138 „Zeugnis und Auskunft“), 5. Auflage 2021
- Schaub (*Linck*) Arbeitsrechts-Handbuch, (XV. Buch „Zeugnis und Arbeitspapiere“, § 147), 19. Auflage 2021
- Staudinger (*Temming*) Kommentar zum BGB, Band §§ 620–630, (§ 630), Neubearbeitung 2022
- Tschöpe (*Tiedemann*) Arbeitsrecht Handbuch, (3. Teil „K. Arbeitszeugnis“), 12. Auflage 2021

Teil 1

Das Zeugnisrecht

I. Einleitung

Der Begriff „*Arbeitszeugnis*“ ist in einem formalen Gesetz bislang nicht verwendet worden,¹ sondern nur der schlichte Begriff „*Zeugnis*“. Zur Unterscheidung von anderen Zeugnisarten (Prüfungs-, Schul- und Hochschulzeugnissen aller Art) hat sich in der Praxis der Begriff „*Arbeitszeugnis*“ und auch „*Ausbildungszeugnis*“ herausgebildet. Der Begriff „*Dienstzeugnis*“ ist erstmals 1937 für Beamte in das Deutsche Beamtengesetz eingeführt worden, und später auch für Soldaten (und Zivildienstleistende).

Das Zeugnis² bietet für alle Zukunft den bleibenden Nachweis der beruflichen Beschäftigung des Arbeitnehmers³ innerhalb des bescheinigten Zeitraums.

Die Crux des Zeugnisrechts besteht in der Kürze der gesetzlichen bzw. tariflichen Regelung; es geht um die „Art und Dauer“ des Beschäftigungsverhältnisses und die Beurteilung von „Leistung und Verhalten“, als Formalie ist die Schriftform genannt – wie das Zeugnis im Übrigen auszusehen hat, aus welchen Bestandteilen es besteht, wie es zu gliedern und zu formulieren ist, welche Umschreibungen wichtig sind, dies ist immer noch teilweise offen und mit dem Prozessrisiko behaftet.

1. Rechtliche Grundlagen

Deutsches Recht und damit die *deutschen* Zeugnisvorschriften gelten (sofern nicht deutsches Recht ohnehin vereinbart wurde) für jeden, der in Deutschland seinen gewöhnlichen Arbeitsort hat bzw. hier eingestellt wurde.⁴

1 § 7b Abs. 1 Nr. 2 des Gesetzes zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) erwähnt zwar das „Arbeitszeugnis“, aber nur beispielhaft als möglichen Nachweis für handwerkliche Tätigkeiten, um eine behördlich zu erteilende Ausübungsberechtigung zu erhalten; diese Vorschrift ist keine Zeugnisnorm.

2 Eine umfangreiche und immer noch beachtenswerte Abhandlung des Zeugnisrechts bietet *Monjau*, Das Zeugnis im Arbeitsrecht, DB 1966, 264, 300 und 340. Zu einer ebenfalls älteren, aber kürzeren Fassung des Zeugnisrechts: *Schleißmann*, Das Arbeitszeugnis, BB 1988, 1320.

3 Die geschlechtergerechte Sprache wird zwecks leichterer Lesbarkeit auf die männliche Form verkürzt.

4 Art. 8 der VO (EG) 593/2008 = Rom I-VO.

Teil 1: Das Zeugnisrecht

§ 109 GewO gilt für sämtliche Arbeitnehmer (siehe auch § 6 Abs. 2 GewO).

§ 630 BGB, die ehemalige Grundnorm des Zeugnisrechts, findet keine Anwendung mehr auf Arbeitsverhältnisse (siehe § 630 Satz 4 BGB) und hat an Bedeutung für das Arbeitsrecht verloren.

§ 16 BBiG bildet die gesetzliche Grundlage für Ausbildungszeugnisse.

Für *Beamte* bestehen spezielle Zeugnisvorschriften im BBG bzw. in den Landesbeamtengesetzen.

- 5 Auch in *Tarifverträgen* finden sich Zeugnisvorschriften, die entweder den bereits gesetzlich normierten Zeugnisanspruch inhaltlich gleichsam deklaratorisch wiederholen, oder eine über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehende, aber für den Arbeitnehmer günstigere Ausgestaltung des Zeugnisrechts vorsehen (z. B. § 35 TVöD bzw. TV-L).

Die tarifvertragliche Zeugnisvorschrift genießt durch § 4 Abs. 4 TVG eine Absicherung hinsichtlich des Verzichts und der Verwirkung.

- 6 Die verschiedenen Zeugnisvorschriften ähneln sich, lediglich § 630 BGB spielt insofern eine Sonderrolle, als ein „dauerndes“ Dienstverhältnis gefordert wird (siehe Rn. 114).

Die jeweilige Rechtsgrundlage wird im Zeugnis nicht zitiert.

2. Zeugnisarten

- 7 Je nach Anlass und Zeitpunkt gibt es folgende Arten von (Arbeits- bzw. Dienst-) Zeugnissen:
 - das endgültige Zeugnis,
 - das vorläufige Zeugnis,
 - das Zwischenzeugnis,
 - das Ausbildungszeugnis.
- 8 Wenn das endgültige Zeugnis verlangt werden kann, scheiden das vorläufige und das Zwischenzeugnis aus, sie sind subsidiär.⁵
- 9 *Inhaltlich* werden diese Zeugnisse unterschieden (siehe § 109 Abs. 1 GewO):
 - das *einfache* Zeugnis (das nur Fakten wiedergebenden Charakter hat) und
 - das *qualifizierte* Zeugnis⁶ (das darüber hinaus Bewertungen über Leistung und Verhalten enthält).

5 Für das Zwischenzeugnis: LAG Frankfurt, 28.3.2003 – 12 SaGa 1744/02.

6 Im TVöD als „Endzeugnis“ bezeichnet.

3. Referenz/Empfehlungsschreiben

„Referenz“ ist ein vom Vorgesetzten im eigenen Namen *allgemein* ausgestelltes Schreiben, das „Empfehlungsschreiben“ an *konkrete* Adressaten gerichtet – beide Formen werden auch als „Referenzschreiben“ bezeichnet. Diese schriftlichen Aussagen von Vorgesetzten sind *keine* dem Arbeitgeber zurechenbaren Erklärungen und berühren die Pflicht des Arbeitgebers zur Zeugnisausstellung nicht (und binden ihn auch nicht inhaltlich) – abgesehen davon, dass Referenzschreiben eher ein Meinungsbild über künftige Leistungen geben,⁷ während Arbeitszeugnisse vergangene Leistungen dokumentieren. Solche Schreiben sind eine freundliche Geste, um seinem Mitarbeiter bei der Stellensuche behilflich zu sein,⁸ sie gründen sich zwar auf gute Personenkenntnisse, aber sie enthalten generell zu positive Bewertungen.

Problematisch ist es, wenn der Vorgesetzte Begriffe verwendet, die in der Zeugnissprache anders/negativ ausgelegt werden – unbeachtlich sind Schreiben, die von Gleichgeordneten (Kollegen/Freunden) verfasst wurden.⁹

Auffallend ist, dass der *Inhalt* solcher Schreiben nicht zur Diskussion steht: Welche Aussagen sind wichtig, wie ist zu gliedern und zu formulieren, wie lässt sich eine unvermeidliche, notenmäßige Abstufung erreichen. Hier gibt es eine unstrukturierte Vielfalt, die die Einschätzung solcher Schreiben erschwert (die ohnehin nicht den Informationswert wie Zeugnisse haben).

Sie enthalten zudem Unzulänglichkeiten, die *Grau/Watzka*¹⁰ zutreffend umschreiben:

„Überstarke Tendenz zu positiven Aussagen, Gefälligkeitsschreiben, Angst vor juristischen Konflikten, geringe Vergleichbarkeit der Dokumente, nicht eindeutig entschlüsselte Sprache, zum Teil unqualifizierte Ersteller. Insofern bieten sich Referenzschreiben als Alternative für Arbeitszeugnisse nicht an. Das hieße, <den Teufel mit dem Beelzebub auszutreiben>.“

7 C. Sende, Dissertation 2016 – siehe dazu Rn. 344 (Studie 2011).

8 Im anglo-amerikanischen Wirtschaftsraum sind Arbeitszeugnisse unbekannt und stattdessen Empfehlungsschreiben üblich = *Kursawe*, Der Anspruch auf ein englischsprachiges Arbeitszeugnis, ArbRAktuell 2010, 643.

9 Selbstangefertigte „Empfehlungsschreiben“ können im Internet präsentiert werden (z.B. in Business-Kontaktbörsen wie LinkedIn oder Xing), um Arbeitgeber auf sich aufmerksam zu machen.

10 *Grau/Watzka*, Arbeitszeugnisse in Deutschland – Kritische Analysen zu ihrer Erstellung und Nutzung in der Personalauswahl, 2016, S. 135.

- 13 Anstelle dieser schriftlichen Äußerungen kann es hilfreich sein, mit einem Vorgesetzten zu vereinbaren, dass er anderen Arbeitgebern mündlich/fernmündlich den Inhalt des erteilten Arbeitszeugnisses bestätigt oder weitere Informationen gibt. Nachteilig ist, dass diese Informationen durchweg nicht kontrollierbar sind, und man nicht sicher sein kann, dass sie inhaltlich stets positiv ausfallen. (Siehe auch Teil 5 „Auskünfte über Arbeitnehmer“, Rn. 872 ff.).
- 14 Selbstständige, Freiberufler und freie Mitarbeiter haben keinen Zeugnisanspruch (siehe Rn. 91), mangels Vorgesetzten entfällt auch ein Referenzschreiben. Zwecks Werbung könnte eine Kunden-Empfehlung in Betracht kommen.

4. Sonstige Bescheinigungen

a) Arbeitsbescheinigung gemäß § 312 SGB III

- 15 Diese Arbeitsbescheinigung dient der behördlichen Ermittlung des Arbeitslosengeldes, nicht dem Fortkommen im Berufsleben, hat mit der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nichts zu tun; sie hat nur Zeitwert und verliert ihre Bedeutung, wenn ein neues Arbeitsverhältnis begründet wird, sie hat als öffentlich-rechtliche Verpflichtung eine völlig andere Rechtsgrundlage und ist daher kein Ersatz für ein Arbeitszeugnis.

b) Zeugnisse für Rechtsreferendare

- 16 *Stationszeugnisse* für Rechtsreferendare dienen ausschließlich Prüfungszwecken und daher können negative Leistungen deutlich bezeichnet und bewertet werden; die Rechtsprechung über die wohlwollende Gestaltung von Arbeitszeugnissen ist auf diese Zeugnisse nicht zu übertragen.¹¹
- 17 Wer aus dem Referendariat ausscheidet, weil er etwa die Große juristische Staatsprüfung trotz Wiederholung nicht bestanden hat, kann (wie bei jedem Ausscheiden aus einem Beschäftigungsverhältnis) ein Dienst- oder Arbeitszeugnis verlangen (je nachdem, ob der Referendar im Beamtenverhältnis auf Widerruf stand oder Angestellter war).
- 18 Bei diesem Zeugnis ist wichtig, in welchen Funktionen und wie lange jeweils der Referendar in welchen Abteilungen und auf welchen Rechtsgebieten tätig war, die einzelnen Ausbildungsabschnitte sind darzustellen; Angaben über Fleiß, Verantwortungsbewusstsein und Gründlichkeit sowie über Führung ge-

¹¹ VGH Kassel, 26.10.2007 – 1 TP 1731/07, NJW 2008, 1608.

hören dazu.¹² Die Details enthält die jeweilige Justizausbildungs- und Prüfungsordnung.

Ist dagegen die Prüfung bestanden, genügt das Prüfungszeugnis für den Berufseinstieg, ein Dienst- oder Arbeitszeugnis wird nicht benötigt.

c) Bescheinigung für Ärzte im Praktikum

Die Bescheinigung über die Tätigkeit als Arzt im Praktikum aufgrund der Approbationsordnungen ist kein Arbeitszeugnis im Sinne der gesetzlichen Vorschriften; denn sie hat nur die Funktion, die für die Approbation zuständige Behörde zu informieren, und darf sogar für Bewerbungen bei Dritten nicht verwendet werden.¹³ **19**

d) Dienstbescheinigung für Seeleute

Ebenso wie das Seefahrtsbuch im ehemaligen Seemannsgesetz hat auch die Dienstbescheinigung gemäß § 33 SeeArbG *keinen* Zeugnischarakter; sie enthält zwar zahlreiche Angaben, die im Wesentlichen dem Inhalt eines einfachen Zeugnisses entsprechen, aber sie darf ausdrücklich keine Beurteilung von Leistung und Verhalten enthalten – wird die Beurteilung verlangt, so wird gesetzlich auf das Zeugnis nach § 109 GewO verwiesen (§ 33 Abs. 4 SeeArbG). Tarifvertraglich haben Seeleute, die Mitglieder der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind, bisher schon das Recht, vom Reeder ein Arbeitszeugnis zu verlangen (§ 33 MTV-See). **20**

Das „Seearbeitszeugnis“ bzw. „Fischereiarbeitszeugnis“ wird als schiffsbezogenes Dokument von der Berufsgenossenschaft dem Reeder erteilt (§§ 130, 133 SeeArbG) und hat mit dem eigentlichen Arbeitszeugnis nichts zu tun.

5. Europass

Ende 2004 hat die EU einen „Europass“ eingeführt, der die berufliche Mobilität erhöhen soll. Wer die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie sonstige Lernabschnitte im Ausland durchführen möchte, kann mit diesem Pass, in dem die eigenen Fähigkeiten, erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen transparenter dargestellt sind, seine Bewerbungen erleichtern. Der Pass enthält mehrere, nach einheitlichem Schema gefasste Dokumente, darunter die „Zeugnis-Erläuterungen“¹⁴ – hierbei geht es um ergänzende Informationen zu beruflichen **21**

12 Speziell zum Dienstzeugnis für Gerichtsreferendare: BVerwG, 26.1.1961 – II C 45/59, NJW 1961, 1131.

13 BAG, 9.5.2006 – 9 AZR 182/05, NZA 2006, 1296.

14 Weitere Informationen unter ‚www.europass-info.de‘.

Abschlusszeugnissen, um sie für ausländische Arbeitgeber leichter verständlich und „lesbar“ zu machen; diese Erläuterungen betreffen also nicht die Arbeits- oder Dienstzeugnisse.

- 22 Sicherlich wäre es nützlich, nicht nur berufliche Abschlusszeugnisse, sondern auch Arbeitszeugnisse zu erläutern, um sie europaweit bei Bewerbungen einsetzen und verstehen zu können. Aber dafür ist der *qualifizierende* Teil des Zeugnisses ungeeignet:
- die Abschlusszeugnisse enthalten klare Notenziffern, die international „lesbar“ sind, während die Zeugnissprache der Arbeitszeugnisse kaum übersetzbar ist,
 - außerdem ist die Rechtslage sehr unterschiedlich: z.B. ist die Beurteilung von Leistung und Verhalten in Deutschland bei Bewerbungen unentbehrlich, in *Österreich* dagegen besteht darauf kein Anspruch und im Übrigen darf nichts Nachteiliges im Zeugnis vermerkt werden. Schon diese beiden Länder lassen ein einheitliches Schema für eine Beurteilung von Leistung und Verhalten nicht zu.

6. Geschichte des Arbeitszeugnisses¹⁵

a) Allgemeines

- 23 Bescheinigungen über geleistete Arbeit sind rund 500 Jahre alt. Sie wurden – etwa ab 1500 beginnend – aktuell, als die Arbeitskräfte nicht mehr dauerhaft an Haus und Hof gebunden, auf eng begrenztem Gebiet beschäftigt waren, sondern ihren dörflichen Dunstkreis verlassen, auf Wanderschaft gehen und die Arbeitsplätze weiträumiger wechseln konnten, zugleich breitere Bevölkerungskreise des Schreibens und Lesens allmählich kundig wurden.

Die damaligen Polizeistaaten verlangten beim Arbeitsplatzwechsel bzw. bei Wanderungen aus sicherheitspolizeilichen Erwägungen Bescheinigungen, die einen Mix aus *Arbeiterlaubnis*, *polizeilichem Führungszeugnis* und *Reisepass* darstellten.

Betroffen waren drei Berufsgruppen, die das „Zeugnisrecht“ über mehrere Jahrhunderte prägten: die Bergleute,¹⁶ die wandernden Handwerksgesellen¹⁷ und

15 Ausführlicher: *Schleißmann*, Historisches zum Arbeitszeugnis, NZA 2006, 1392.

16 In der Bergordnung von Joachimsthal (1518) wurde der „Abkehrschein“ erstmals erwähnt, vgl. *Müller-Erzbach*, Das Bergrecht Preußens und des weiteren Deutschlands, (1917), S. 380.

17 Im 16. Jahrhundert hatte sich in den Zunftordnungen die durchweg 3-jährige Wanderpflcht durchgesetzt.

das Gesinde¹⁸ (häusliches und ländliches Dienstpersonal, das sich durch hohe Mobilität auszeichnete).

Die Berg-, Polizei- und Gesindeordnungen der einzelnen Landesherren sowie die Zunftordnungen waren übereinstimmend beherrscht von folgenden Grundsätzen: 24

- Es durfte unter Strafandrohung niemand beschäftigt werden, der nicht eine Abschiedsbekundung (im Bergbau: Abkehrschein – im Handwerk: Kundenschaft) des bisherigen Dienstherrn vorlegen konnte. Demgemäß war jede Dienstherrschaft verpflichtet, eine Abschiedsbekundung über die Dauer der Beschäftigung auszustellen (= „Zeugniszwang“). Ein „Abschied“ wurde nicht erteilt, falls die Arbeitsstätte ohne ordnungsgemäße Kündigung verlassen wurde oder Straftaten/Schulden vorlagen; ohne „Abschied“ bestand keine Chance für eine andere Arbeit.
- Die „Abschiede“ mussten noch von der Polizeibehörde *beglaubigt* werden; es bestand ein polizeiliches Interesse, den Dienstwechsel zu überwachen und die Wandernden zu kontrollieren, insbesondere im Hinblick darauf, ob sie sich dadurch nicht dem Gesindezwangsdienst oder Militärdienst entziehen.
- Schließlich dienten die Bescheinigungen als Reisedokument und enthielten eine genaue Personenbeschreibung (Alter, Größe, Statur, Haarfarbe).

An diesen von polizeilichen Erwägungen getragenen Zweck und Inhalt der „Abschiede“ änderte sich 350 Jahre lang substantziell nichts!

b) Gewerbliche Arbeiter

Die gewerblichen Arbeiter (Fabrikarbeiter) waren es, die endlich Bewegung in das „Zeugnisrecht“ brachten. Denn sie wollten ab Mitte des 19. Jahrhunderts nicht länger dulden, sich vom Staat zugunsten der Arbeitgeber bevormunden zu lassen und an die „Kandare genommen“ zu sein. Die Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes von 1869 schaffte den *Zeugniszwang* ab, eine neue Beschäftigung setzte nicht mehr die Vorlage eines „Abschieds“ voraus, und die Arbeiter erhielten erstmals das *Recht*, auf Antrag ein Zeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung zu verlangen, das sich auf Wunsch auf die *Führung* zu erstrecken hatte und ab 1891 auch auf die *Leistung* – dies entspricht inhaltlich der heutigen Zeugnislage. 25

¹⁸ Erstmals wurden Gesindezeugnisse verlangt in der Gesindeordnung von Hildesheim/Braunschweig/Lüneburg im Jahre 1445, vgl. *Könnecke*, Rechtsgeschichte des Gesindes in West- und Süddeutschland, (1912), S. 860 – reichseinheitlich in der Reichspolizeiordnung von 1530 (für Knechte und „andere Dienstbotten“).

Teil 1: Das Zeugnisrecht

Die bisherige, polizeiliche Pflicht-*Beglaubigung* des gesamten Zeugnisses erfolgte seit der Reichsgewerbeordnung nur auf Wunsch des Beschäftigten und bezog sich ab 1878 lediglich auf die Unterschrift, um deren Echtheit sicherzustellen.

c) *Gesinderecht*

- 26 Diese „Emanzipation“ des Arbeiters im Gewerberecht lief am *Gesinderecht* völlig vorbei; die Gesindeordnungen galten unverändert weiter bis zum Ende der Monarchie (1918).¹⁹

d) *Bergrecht*

- 27 Im *Bergrecht* erfolgte nur insofern eine Änderung, als mit dem Preußischen Berggesetz (1865) auf Wunsch ein *gesondertes Zeugnis* über *Führung* erteilt werden musste (das 1892 auf die *Leistungen* erweitert wurde), aber alles andere blieb bestehen²⁰ (= Pflicht des Arbeitgebers zur Erteilung des Abkehrscheins, und „Ohne Abkehrschein keine Arbeit als Bergmann“ – dies war damit begründet, dass der Bergwerksbesitzer angesichts der Betriebsgefahren des Bergbaues schon bei der Einstellung wissen soll, was der Bergmann bisher gearbeitet hat, um entscheiden zu können, wie er, ohne andere zu gefährden, beschäftigt werden kann). Der Abkehrschein und die damit zusammenhängenden Pflichten sind in den einzelnen Bundesländern spätestens mit dem Bundesberggesetz im Jahre 1982 aufgehoben worden.

e) *Handelsrecht und bürgerliches Recht*

- 28 Im Handelsrecht gab es erst mit § 73 HGB (in Kraft ab 1898) ein Zeugnis für Handlungsgehilfen, *vorher nicht*; die gewerberechtliche Zeugnisvorschrift wurde auch nicht analog angewendet, allenfalls gab es aufgrund örtlichen Handelsgewohnheitsrechts ein einfaches Zeugnis.²¹

Desgleichen waren Zeugnisse im Bereich des allgemeinen *bürgerlichen Rechts* bis § 630 BGB (also bis 1900) völlig unbekannt.

19 Um 1900 wurden in Deutschland 59 Gesindeordnungen gezählt! Zur Weitergeltung des Gesinderechts über 1900 hinaus, siehe Art. 95 des Einführungsgesetzes zum BGB.

20 Zur Weitergeltung des Bergrechts über 1900 hinaus, siehe Art. 67 des Einführungsgesetzes zum BGB.

21 Reichsgericht, 3.12.1895, amtliche Sammlung in Zivilsachen, Band 36, S. 71.

f) Zusammenfassung

Die Vielfalt der gesetzlichen Zeugnisvorschriften der verschiedenen Berufsgruppen gehört der Vergangenheit an, sie mündet seit 2003 in § 109 GewO ein (nur eingeschränkt gilt weiterhin § 630 BGB); da das Gewerberecht die Keimzelle des modernen Zeugnisrechts war, ist dieser heutige Standort der maßgeblichen Zeugnisvorschrift zwar zunächst verwunderlich, aber historisch nicht verfehlt! **29**

II. Bedeutung des Zeugnisses

- 30 Das Zeugnis hat eine „zweiseitige Zielsetzung...*(es) dient dem Arbeitnehmer regelmäßig als Bewerbungsunterlage und dadurch Dritten, insbesondere möglichen künftigen Arbeitgebern, als Grundlage für die Personalauswahl.*“²²
- 31 Für den *Zeugnisaussteller* hat das Zeugnis insofern Bedeutung, als er sich mit seinem weiteren Verhalten nicht in Widerspruch zum Zeugnisinhalt setzen darf (die Beurteilung bindet); bei leichtfertiger Formulierung droht Schadensersatz.

1. Bedeutung für den Arbeitnehmer

- 32 Da der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (auf welche Art und aus welchen Gründen auch immer, auch etwa beim Eintritt in den Ruhestand) die Ausstellung des Zeugnisses verlangen kann, erhält er zunächst eine Analyse seiner Tätigkeit und Aufschluss darüber, wie er beurteilt wird.²³ In dieser Analyse, die von hohem persönlichem Wert ist,²⁴ erschöpft sich jedoch die Bedeutung des Zeugnisses für ihn nicht (denn die Kenntnis über seine betriebliche Einschätzung hat er schon vorher erhalten oder erhalten können, falls das betriebsinterne Mitarbeiter-Beurteilungsverfahren durchgeführt oder die Beurteilung gemäß § 82 Abs. 2 BetrVG verlangt wurde).
- 33 Zeugnisse geben Auskunft darüber, welche Tätigkeiten wie lange und in welcher Weise durchgeführt wurden – ihre Dokumentation dient (so das BAG²⁵)
„vor allem als Unterlage für eine Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz und stellt deshalb einen wichtigen Faktor im Arbeitsleben dar. ... Für den Arbeitnehmer ist das Zeugnis gleichsam die Visitenkarte für weitere Bewerbungen.“
- 34 Das Zeugnis stellt einen unverzichtbaren Teil der Bewerbungsunterlagen dar und ist ein wichtiges Dokument für das berufliche Weiterkommen.²⁶ Ohne Arbeitszeugnisse sind Bewerbungen nahezu chancenlos. Viele Firmen stellen deshalb schon von sich aus, und bevor es beantragt wird, ein Zeugnis aus (überwie-

22 Grundlegend: BAG, 23.6.1960 – 5 AZR 560/58, BB 1960, 983 = DB 1960, 1042 = AP HGB § 73 Nr. 1, sowie BGH, 26.11.1963 – VI ZR 221/62, DB 1964, 517 = AP BGB 3 826 Nr. 33.

23 BAG, 16.10.2007 – 9 AZR 248/07, BB 2008, 507 = DB 2008, 245 = NZA 2008, 298 = AP BGB § 630 Nr. 33.

24 BAG, 3.3.1993 – 5 AZR 182/92, BB 1993, 1439 = DB 1993, 1624 = NZA 1993, 697 = AP BGB § 630 Nr. 20; Staudinger (*Temming*), Rn. 2.

25 BAG, 3.3.1993 – 5 AZR 182/92, BB 1993, 1439 = DB 1993, 1624 = NZA 1993, 697 = AP BGB § 630 Nr. 20.

26 Tschöpe (*Tiedemann*), Rn. 5.

gend als qualifiziertes Zeugnis) und übergeben es mit den übrigen Arbeitspapieren.

Wegen dieser Bedeutung hat der Arbeitnehmer natürlich ein hohes Interesse an einer für ihn günstigen Abfassung des Zeugnisses, um für sich und seine Arbeitsleistung auf dem Arbeitsmarkt werben zu können; denn Zeugnisse stellen für ihn ein wichtiges Werbemittel dar, das er bei der Stellensuche zur Verfügung hat. Und in Zeiten schlechterer Arbeitsmarktlage kann das Zeugnis für Arbeitnehmer von schicksalhafter Bedeutung sein. 35

Die Bedeutung für die Arbeitnehmer wird durch die Tatsache unterstrichen, dass im Jahre 2006 – dem letzten Jahr der bundesweiten, statistischen Erfassung – fast 31.000 Zeugnisprozesse vor dem Arbeitsgericht geführt wurden,²⁷ (statistisch an 3. Stelle stehend hinter den Verfahren wegen Kündigung und Arbeitsentgelt). Darüber hinaus wird noch eine beachtliche Dunkelziffer vermutet, da Zeugnisstreitigkeiten oft auch in Kündigungsverfahren mit erledigt bzw. in Abfindungsvergleichstexten aufgenommen und statistisch nicht gesondert erfasst wurden.²⁸ 36

Ab 2007 wird in der „Statistik der Arbeitsgerichtsbarkeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales das Sachgebiet „Zeugniserteilung“ nicht mehr gesondert dargestellt, sodass zuverlässige Angaben über die aktuelle Zahl der Zeugnisprozesse leider nicht mehr möglich sind. Es gibt allerdings keine Anzeichen dafür, dass sich die Zahl seitdem nennenswert verändert, insbesondere reduziert hätte, sodass man wohl davon ausgehen kann, dass nach wie vor jährlich Zeugnisprozesse in der Größenordnung von etwa 30.000 vor den Arbeitsgerichten geführt werden. 37

Überwiegend geht es in den Prozessen um die textliche Abänderung bereits erteilter Zeugnisse, weniger um deren erstmalige Erteilung (so das Resümee einer Vielzahl zeugnisrechtlicher Entscheidungen). 38

2. Bedeutung für den neuen Arbeitgeber

Ogleich Arbeitgeber bei Bewerbungen stets Zeugnisse verlangen, besteht in der betrieblichen Praxis keine einheitliche Auffassung über den Stellenwert von vorgelegten Zeugnissen bei der Personalauswahl. Dies hängt sicherlich einmal 39

²⁷ Zahl der Zeugnisprozesse in früheren Jahren (Quelle: von 1995 bis 2001 = „Bundesarbeitsblatt“ – von 2002 bis 2006 = Bundesministerium für Arbeit und Soziales):

1995 = 14.089	1996 = 15.395	1997 = 15.939	1998 = 17.585	1999 = 21.254	2000 = 23.425
2001 = 25.878	2002 = 27.908	2003 = 30.177	2004 = 31.540	2005 = 32.288	2006 = 30.817

²⁸ Schulz, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, Dissertation 2006 (Hamburg), S. 4.

von der Qualität des Zeugnisschreibers und von dem Renommee seiner Firma ab und zum anderen von der Überzeugung des neuen Arbeitgebers über den Informationsgehalt eines vorgelegten Zeugnisses.

40

Eine Übereinstimmung lässt sich aber in Folgendem feststellen:²⁹

- Bei der Besetzung von einfachsten und untergeordneten Arbeitsplätzen spielt das Zeugnis eine geringere Rolle,
- je höherrangig der zu besetzende Posten ist, desto größere Bedeutung wird Zeugnissen beigemessen,
- bei Spitzenkräften nimmt die Bedeutung wieder ab.

41 Vor allem bei der *Vorauswahl* der Bewerber und der Frage, wer zum Vorstellungsgespräch gebeten wird, spielt das Zeugnis eine entscheidungserheblichere Rolle als alle anderen Bewerbungsunterlagen, da es zu diesem Zeitpunkt die einzige Informationsquelle darstellt, die nicht vom Bewerber selbst, sondern von einem Dritten stammt.³⁰

Für eine erfolgreiche Bewerbung mag es noch weitere Voraussetzungen geben, aber mangels durchweg anderer verwertbarer Informationsquellen über Tätigkeit und Qualifikation des Arbeitnehmers ist das Zeugnis der *erste Einstieg in das Bewerbungsverfahren*.

42 Da außerdem dem Zeugnisinhalt Vertrauen entgegengebracht wird und werden muss,³¹ erfüllt das Zeugnis zugleich eine Warnfunktion, nämlich Schutz vor übereilten Einstellungsentscheidungen,³² und Fehlentscheidungen bei Personaleinstellungen sind oft teurer als Fehlinvestitionen.

Gefälschtes Zeugnis bei Bewerbungen?

43 Arbeitnehmer können (auch dank der Kopiertechnik) sehr erfinderisch sein, wenn es um Manipulationen beim Arbeitszeugnis geht, um mit Hilfe eines „polierten“³³ Zeugnisses einen Arbeitsplatz zu erhalten, z. B.:

29 *Weuster*, Personalauswahl und Personalbeurteilung mit Arbeitszeugnissen, 1994, S. 70.

30 BAG, 3.3.1993 – 5 AZR 182/92, BB 1993, 1439 = DB 1993, 1624 = NZA 1993, 697 = AP BGB § 630 Nr. 20; Staudinger (*Temming*), Rn. 2.

31 OLG Frankfurt, 24.11.1982 – 9 U 87/80.

32 LAG Düsseldorf, 22.1.1988 – 2 Sa 1654/87, BB 1988, 1463 = NZA 1988, 399 = NJW 1988, 1616 = LAGE BGB § 630 Nr. 4.

33 F.A.Z. vom 28.5.2005 (Nr. 121), S. 51.

- Fälschung eines Arbeitszeugnisses und der Examensergebnisse durch einen Rechtsanwalt anlässlich seiner Bewerbung bei einer Behörde (die Noten wurden „verbessert“),³⁴
- komplette Fälschung der juristischen Examenszeugnisse und sodann Zulassung und Tätigkeit als „Anwalt“,³⁵
- Anfertigung eines Arbeitszeugnisses aus zusammengeklebten Textteilen und anschließender Kopie,³⁶
- Abänderung einer Arbeitsbescheinigung, in die die Unterschrift des Arbeitgebers aus einer Broschüre hineinkopiert wurde,³⁷
- Abänderung eines Ausbildungszeugnisses (die Noten wurden „verbessert“),³⁸
- ein Zeugnis wird auf Firmenpapier und die Unterschrift einer nicht existierenden Person vom Arbeitnehmer selbst hergestellt,³⁹
- Fälschung der Diplomurkunde, um über die angeblich bestandene Hochschulprüfung zu täuschen,⁴⁰
- Fälschung der Approbationsurkunde.⁴¹

Dies sind Machenschaften, die wegen des Anstellungsbetruges die Anfechtung der zur Begründung des Arbeitsverhältnisses abgegebenen Willenserklärung gemäß § 123 BGB rechtfertigen mit der Nichtigkeitsfolge (§ 142 BGB). Auch nach einer jahrelangen, einwandfreien Tätigkeit ist wegen der damaligen Zeug-

44

34 Anwaltsgericht Köln, 12.12.2017 (2 AnwG 49/17), brak-mitteilungen 2/2018, S. 84: Der Anwalt erhielt standesrechtlich einen Verweis und eine Geldbuße von 500 € – abgesehen von der fristlosen Kündigung seitens der Behörde, die ihn aufgrund der „geschönten“ Zeugnisse zunächst eingestellt hatte, wurde er außerdem strafrechtlich zu einer Geldstrafe von 1.800 € wegen Betrugs und Urkundenfälschung verurteilt.

35 Amtsgericht München, 23.11.2020 – 823 Ls 231 Js 185686/19: Verurteilt zu 2 Jahren auf Bewährung und Zahlung von 325.000 € (= Gehaltsrückzahlung); der Schwindel als „Anwalt“ flog auf, als bemerkt wurde, dass das gefälschte und angeblich vom Justizprüfungsamt ausgestellte Staatsexamenszeugnis ein Ausstellungsdatum trägt, das *Pfingstmontag* war!

36 Bayerisches Oberstes Landesgericht, 11.5.1992 – 5 St RR 16/92, NJW 1992, 3311.

37 ArbG Frankfurt (Main), 23.6.2010 – 7 Ca 263/10.

38 LAG Baden-Württemberg, 13.10.2006 – 5 Sa 25/06, DB 2007, 1197 = MDR 2007, 532.

39 LAG Köln, 16.6.2000 – 11 Sa 1511/99, NZA-RR 2000, 630.

40 LAG Nürnberg, 24.8.2005 – 9 Sa 400/05 (Revision erfolglos: BAG, 1.6.2006 – 6 AZR 730/05, NZA-RR 2007, 103).

41 BAG, 3.11.2004 – 5 AZR 592/03, BB 2005, 782 = DB 2005, 1334 = NZA 2005, 1409 = AP BGB § 134 Nr. 25.

nismanipulation heute die sofortige Entlassung zulässig (selbst nach 8 ½ Jahren⁴²).

Für Mitarbeiter im *öffentlichen* Dienst kann die Entlassung noch später, z. B. nach 12 Jahren erfolgen,⁴³ falls die Rücknahme der Einstellung speziell und unabhängig vom Anfechtungsrecht geregelt ist (wie etwa im Dienstordnungsrecht unter Verweis auf das Beamtenrecht).

- 45 Unerheblich ist hierbei die *strafrechtliche* Beurteilung: ob neben dem Anstellungsbetrug noch eine Urkundenfälschung vorliegt bzw. ob die Verfolgungsverjährung bereits eingetreten ist.
- 46 Sogar die gezahlte Vergütung kann zurückverlangt werden – jedenfalls dann, wenn die Arbeitsleistung nicht den angeblichen Leistungen im gefälschten Zeugnis entspricht⁴⁴ bzw. wenn die erforderliche fachliche Qualifikation von vorneherein fehlt (ohne Studienabschluss wurde die Anwaltszulassung erschlichen⁴⁵), und schließlich: Für die „erschlichene“ Beschäftigungsdauer gibt es kein Zeugnis (siehe Rn. 128). Mögen diese arbeitsrechtlichen Konsequenzen eine abschreckende Wirkung haben!
- 47 Wegen dieser Manipulationsmöglichkeiten sollte sich der Arbeitgeber vom Bewerber jeweils die beglaubigte, nicht eine schlichte Kopie des Zeugnisses vorlegen lassen (was aber in der Praxis selten verlangt wird). Zwar kann die Zusendung des *Originals* wegen der Verlustgefahr nicht verlangt werden, aber es empfiehlt sich, die Vorlage des Originals beim Vorstellungsgespräch vorzusehen.⁴⁶

Das gilt besonders bei *Online-Bewerbungen*, um inhaltssichere Unterlagen zu erhalten, denn gerade bei dieser Form der Bewerbung sind Manipulationen aller Art zunächst nicht erkennbar.

3. Bedeutung für den Zeugnisaussteller

- 48 Da das Zeugnis für die berufliche Entwicklung des Arbeitnehmers von hohem Wert ist, ergibt sich daraus die Verpflichtung für den Arbeitgeber (und den mit der Abfassung von Zeugnissen bestellten Personenkreis) zur großen Sorgfalt bei der Zeugnisausstellung. Werden aus Unvermögen oder Bequemlichkeit keine wahrheitsgemäßen und vollständigen Zeugnisse ausgestellt, kann dies dazu

42 LAG Baden-Württemberg, 13.10.2006 – 5 Sa 25/06, DB 2007, 1197 = MDR 2007, 532.
Die Anfechtungsfrist beträgt maximal 10 Jahre (§ 124 Abs. 3 BGB).

43 BAG, 1.6.2006 – 6 AZR 730/05, NZA-RR 2007, 103.

44 LAG Köln, 16.6.2000 – 11 Sa 1511/99, NZA-RR 2000, 630.

45 Amtsgericht München, 23.11.2020 – 823 Ls 231 Js 185686/19.

46 HWK (*Gäntgen*), Rn. 46.

führen, dass der Zeugnisaussteller Schadensersatz leisten muss; denn das Zeugnis wird als

„gesetzlich fixierte Nebenpflicht aus dem Dienstvertrag geschuldet, es stellt also weder eine reine Gefälligkeit noch eine im weiteren Sinne unentgeltliche, unverbindliche Leistung dar.“⁴⁷

Wird noch berücksichtigt, dass im Zeugnis verkehrübliche Angaben und Formulierungen erwartet werden, so wird deutlich, welche Schwierigkeiten auf den Zeugnisaussteller zukommen. Und der Personal- und Zeitaufwand für die Zeugniserteilung kann beträchtlich sein, hängt aber im Einzelfall von dem Grad der Fluktuation, von der Größe der Belegschaft und auch von der hierarchischen Stellung im Betrieb ab (je höherrangig der Mitarbeiter ist, je aufwendiger wird in der Regel die Zeugniserfertigung sein). **49**

a) Bindungswirkung

Für den ausstellenden Arbeitgeber hat das Zeugnis insofern noch Bedeutung, als er sich bei weiteren Rechtshandlungen nicht in Widerspruch zu der Beurteilung des Arbeitnehmers setzen darf, er vielmehr einer Selbstbindung unterliegt und sich festhalten lassen muss an das, was er im Zeugnis bescheinigt hat. **50**

Eine Partei verstößt

„gegen Treu und Glauben, wenn sie mit ihrer Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung eine Haltung einnimmt, die mit ihren früheren Erklärungen oder mit ihrem früheren Verhalten im Widerspruch steht. ... muss sich an seinem früheren Verhalten und an seine früheren Erklärungen festhalten lassen (Verbot des venire contra factum proprium).“⁴⁸

Der Arbeitgeber muss bei (gegenüber dem Arbeitnehmer oder Dritten) geäußerten Beurteilungen beachten, dass er bei seinen weiteren schriftlichen Äußerungen sowie bei mündlichen Auskünften (siehe Rn. 899) hieran gebunden ist – Äußerungen von anderen Personen müssen dem Arbeitgeber jedoch zurechenbar sein, um sie verantworten zu können; eine Bindung besteht daher nur, falls die Person sein gesetzlicher Vertreter ist oder vom Arbeitgeber hierzu beauftragt wurde; Äußerungen von Vorgesetzten, die nicht zu diesem Personenkreis gehören, sind unbeachtlich.⁴⁹ **51**

47 BGH, 15.5.1979 – VI ZR 230/76, BB 1980, 779 = DB 1979, 2378 = NJW 1979, 1882 = AP BGB § 630 Nr. 13.

48 So schon vor Jahrzehnten: BAG, 8.2.1972 – 1 AZR 189/71, BB 1972, 618 = DB 1972, 931 = AP BGB § 630 Nr. 7.

49 LAG München, 15.7.2021 – 3 Sa 188/21.

- 52 Unerheblich ist dabei, ob die Beurteilung abgegeben wurde
- in einem Zwischenzeugnis = mit Bindung für das Endzeugnis (siehe Rn. 570) oder
 - bei internen Vorgängen wie innerdienstlichen Beurteilungen = mit Bindung für die Zeugniserteilung (siehe Rn. 456).

53

Ausnahmen von der Bindung:

Es werden *neue* Sachverhalte bekannt, die nunmehr eine andere Bewertung zulassen (Rn. 578), oder die Beurteilung wurde rechtzeitig *widerrufen* (Rn. 577).

54 *Beispiele:*

- Wurde ein System leistungsorientierter Bezahlung eingeführt, wobei eine systematische Leistungsbewertung erfolgt, nach der sich die Höhe der Vergütung richtet, dann darf der Arbeitgeber im *Zeugnis* bei der Leistungsbeurteilung nicht notenmäßig zum Nachteil des Arbeitnehmers von diesem betrieblich eingeführten Leistungsschema abweichen, diese Einstufung bindet.⁵⁰
- Heißt es im Zeugnis
„Sie erledigte die ihr übertragenen Aufgaben selbständig, sicher, termingerecht und zu unserer vollsten Zufriedenheit,“
dann entspricht diese Leistungsbeurteilung der Note 1,5 (siehe Rn. 783) und dann können nicht anschließend im Kündigungsprozess *Leistungsmängel* als Grund der Beendigung vorgetragen werden!⁵¹ – die Zeugnisangaben binden.
- Wer einem Mitarbeiter bescheinigt, er habe ihn als
„fleißigen, ehrlichen und gewissenhaften Mitarbeiter kennen gelernt,“
kann, sofern das Gegenteil dieses Verhaltens dem Arbeitgeber *bekannt* war, wegen der Bindungswirkung weder kündigen⁵² noch einen zuvor festgestellten Fehlbetrag geltend machen, die Mankohaftung des Arbeitnehmers entfällt.⁵³

50 LAG Köln, 16.12.2016 – 4 Sa 353/16, DB 2017, 2040.

51 BAG, 21.6.2012 – 8 AZR 364/11, BB 2013, 1468 = NZA 2012, 1345 = AuR 2012, 328

52 LAG Hamm, 28.8.1997 – 4 Sa 1926/96.

53 BAG, 8.2.1972 – 1 AZR 189/71, BB 1972, 618 = DB 1972, 931 = AP BGB § 630 Nr. 7. A. A. ErfK (*Müller-Glöge*), Rn. 57; Staudinger (*Temming*), Rn. 75.

- Im Kündigungsschutzprozess werden die Kündigungsgründe unbeachtlich, die im (zuvor erteilten) Zeugnis nicht zumindest andeutungsweise vermerkt sind; so ist die fristlose Kündigung wenige Tage nach Ausstellung eines ausnahmslos positiven Zeugnisses wegen Rechtsmissbrauchs unwirksam.⁵⁴ Es nützt nichts, wenn der Arbeitgeber einwendet, er habe ein vor allem wohlwollendes Zeugnis ausstellen wollen. Wer aus falsch verstandener Fürsorge ein zu wohlwollendes Zeugnis erteilt und dann anschließend zum „schärfsten Mittel“ greift (zur Kündigung bzw. zur finanziellen Regressnahme), kann mit der Kündigung bzw. Haftung nicht durchkommen.

Die Kündigungs- bzw. Haftungsgründe entfallen auch dann, wenn der Arbeitgeber zuerst zum „schärfsten Mittel“ greift und danach eine lobende Beurteilung im Zeugnis vornimmt.⁵⁵

- Die Beurteilung in einem *Ausbildungszeugnis* ist jedoch *nicht* bindend für ein Arbeitszeugnis; denn die erbrachten Leistungen in der Ausbildung sind von anderer Qualität und Leistungsart, als die in dem anschließenden Arbeitsverhältnis.⁵⁶

b) Zeugnis und Diskriminierung?

Arbeits- oder Dienstzeugnisse sind vom Anwendungsbereich des AGG nicht ausgeschlossen (siehe § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG); aber wenn sie die wesentlichen Bestandteile eines solchen Dokuments enthalten und das Wahrheitsgebot beachtet wird, dann sind Benachteiligungen nicht aktuell, Entschädigung und Schadensersatz gemäß § 15 AGG kommen nicht in Betracht. **55**

Zum notwendigen Inhalt gehören Personalien wie Vor- und Zuname, um das Zeugnis dem Antragsteller zuordnen zu können (auf Wunsch wird das Geburtsdatum weggelassen, um das Alter nicht herleiten zu können – siehe im Detail zu den Personalien des Beschäftigten unter Rn. 499). Aus der Namensnennung sind zwar Geschlecht und eventuell auch die ethnische Herkunft ablesbar, aber das lässt sich beim Zeugnis nicht vermeiden. **56**

Einige Arbeitgeber verzichten – animiert von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes – im Bewerbungsverfahren zunächst auf das Zeugnis, sondern verwenden eigene Bewerbungsbogen, in denen alle Personalien anonymisiert sind, um die erste Stufe des Bewerbungsverfahrens ohne Hinweise auf Geschlecht, **57**

⁵⁴ LAG Bremen, 22.11.1983 – 4 Sa 167/82, BB 1984, 473; Schaub (*Link*), Rn. 29. Das gilt auch beim sehr geschönten Zwischenzeugnis, LAG Hamm, 3.5.2022 – 14 Sa 1350/21 (Revision zugelassen).

⁵⁵ Zweifelnd im Fall der nachträglichen Zeugniserteilung: LAG Köln, 30.7.1999 – 11 Sa 425/99, NZA-RR 2000, 189.

⁵⁶ LAG Hamm, 14.1.2011 – 7 Sa 1615/10.

Alter und Herkunft zu überwinden. Allerdings werden dann die anonymisierten Daten spätestens im Vorstellungsgespräch „enttarnt“.

58 *Einzelfälle:*

- Wurde das Arbeitsverhältnis aus verständlichen und nicht nachteiligen Gründen unterbrochen, und werden diese Gründe im Zeugnis erwähnt (z. B. Mutterschutz, Elternzeit), so kann daraus keine Diskriminierung im Sinne des AGG konstruiert werden; denn es ist für den Arbeitnehmer sogar vorteilhaft, solche Begründungen im Zeugnis zu lesen, da sonst andere Arbeitgeber über den Grund der Ausfallzeit nachteilige Mutmaßungen anstellen könnten – jedenfalls liegt in der Erwähnung dieser Gründe der Unterbrechung keine Benachteiligung vor, die etwa eine Entschädigung gemäß § 15 AGG rechtfertigen würde,⁵⁷ und stellt auch keine ungerechtfertigte Erschwerung des beruflichen Fortkommens oder Benachteiligung im Sinne von § 612a BGB dar.⁵⁸
- Wenn mehrjährige *krankheitsbedingte* Ausfallzeiten außer Verhältnis zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit stehen, und es bei der ausgeübten Tätigkeit auf das Vorhandensein eines aktuellen Fachwissens und entsprechende Berufserfahrung ankommt, dann liegt ein sachlicher Grund gemäß § 8 AGG vor, diese Ausfallzeiten im Zeugnis zu vermerken, ohne diskriminierend zu sein.⁵⁹

59 *Anders* kann es sein, falls weitere Handlungen des Arbeitgebers nicht mit dem Zeugnisinhalt übereinstimmen:

Wird bei mehreren Beschäftigten das befristete Arbeitsverhältnis entfristet, bei der *nichtdeutschen* Arbeitnehmerin aber abgelehnt mit dem Hinweis auf *Leistungsmängel*, während ihr ins Zeugnis geschrieben wurde:

„Sie erledigte die ihr übertragenden Aufgaben selbständig, sicher, termingerecht und zu unserer vollsten Zufriedenheit“,

dann können solche widersprüchlichen Begründungen Indizwirkung für eine benachteiligende Maßnahme im Sinne des § 22 AGG haben.⁶⁰

Es erscheint aber auch ein Indiz dafür zu sein, dass der Zeugnisaussteller das Gebot der Zeugniswahrheit ignorierte, nämlich eine Beurteilung abzugeben, die der Note 1,5 entspricht (siehe Rn. 783), während angeblich Leistungsmängel vorlagen.

57 LAG Köln, 4.5.2012 – 4 Sa 114/12, NZA-RR 2012, 563.

58 BAG, 10.5.2005 – 9 AZR 261/04, BB 2005, 2755 = DB 2005, 2474 = NZA 2005, 1237 = AP BGB § 630 Nr. 30.

59 LAG Frankfurt, 2.2.2015 – 16 Sa 1387/14, NZA-RR 2016, 179.

60 BAG, 21.6.2012 – 8 AZR 364/11, BB 2013, 1468 = NZA 2012, 1345 = AuR 2012, 328.

4. Bedeutungsverlust?

Die Kritik am Arbeitszeugnis verstummt nicht und kehrt in gewissen Zeitabständen, vor allem nach Zeugniserurteilen des BAG, schubartig immer wieder, verbunden mit Hinweisen auf die geheimnisumwitterte und abzuschaffende Zeugnissprache:⁶¹ **60**

- das Zeugnis wird als sinnfreies Ritual bezeichnet;⁶²
- das Zeugnis sei angeblich nicht das Papier wert, auf dem es stehe;⁶³
- „Das Arbeitszeugnis hat ausgedient“;⁶⁴
- „Nichts als Lyrik und Chichi“;⁶⁵
- falls Angaben im Zeugnis anderen Aussagen desselben Arbeitgebers widersprechen würden, sei dem Zeugnis kaum Bedeutung beizumessen.⁶⁶

Es werden die alten Thesen immer wieder ausgegraben:

Auf die Beurteilungen könnte wegen der ominösen Zeugnissprache verzichtet und stattdessen dem einfachen Zeugnis Referenzschreiben beigelegt werden – mit dem bisherigen Arbeitgeber könnte telefoniert werden – das einfache Zeugnis sei ausreichend (die Probezeit würde ja genügend Erkenntnisse bieten⁶⁷).

Bei *Referenzen* treten hinsichtlich der Formulierungen über Maß und Grad der Empfehlung die gleichen Probleme auf wie bei der Zeugnissprache, sie führen daher nicht zu einer brauchbaren Alternative (siehe auch Rn. 10). **61**

Wer propagiert, das vorgelegte Zeugnis links liegen zu lassen und sogleich telefonisch *Auskünfte* beim bisherigen Arbeitgeber einzuholen, übersieht die Rechtslage; denn Auskünfte sind heute wegen des Daten- und Persönlichkeitsschutzes fast ausschließlich nur mit Zustimmung des Bewerbers zulässig (siehe Rn. 913). Viele Arbeitgeber verweigern auch grundsätzlich die Auskunftserteilung. **62**

Richtig ist, dass das einfache Zeugnis mit seiner *Tätigkeitsbeschreibung* eine objektive und wichtige Informationsquelle bietet, und sie ist im Wesentlichen nicht mit der Zeugnissprache „belastet“. Sie belegt, auf welchem Sachgebiet **63**

61 Siehe auch *Schleißmann*, Zwei Fragen zum Arbeitszeugnis, BB 2015, 2421.

62 Watzka, Arbeitszeugnisse – ein sinnfreies Ritual?, F.A.Z. vom 21.1.2013 (Nr. 17), S. 18.

63 „Arbeitszeugnisse auf dem Prüfstand – Das Papier nicht wert“ – Titel-Thema in der Zeitschrift „Personalwirtschaft“, 2010, Heft 6, S. 18.

64 *Maaß*, Berliner Morgenpost vom 17.4.2013.

65 *Tiedge*, Spiegel-Online, Karriere Spiegel vom 9.4.2011.

66 *Bauer*, Wohlwollende Arbeitgeber sind schnell die Dummen, NZA-Editorial, Heft 20/2012.

67 *Kaufmann*, Spiegel-Online, Karriere Spiegel vom 18.11.2014.

der Arbeitnehmer und wie lange und bei welchem Arbeitgeber tätig war, welche Qualifikation und Berufserfahrung er mitbringt, und ob das bisherige Arbeitsgebiet dem Profil des neuen Arbeitsplatzes entspricht. Die Tätigkeitsbeschreibung ist für die Einschätzung zweifellos von besonderer Bedeutung.

- 64 Wichtig für den Arbeitgeber ist aber nicht nur, *was* der Bewerber, sondern auch *wie* er nach Meinung des Arbeitgeber-Kollegen bisher gearbeitet hat, ob es sich um einen guten, durchschnittlichen oder schwachen Bewerber handelt. Und diese Information sollte vor der Einstellung vorhanden sein und nicht erst mit Ablauf der Probezeit (es stellt auch einen Kostenfaktor dar, eventuell eine völlig nutzlose Probezeit absolvieren zu lassen).
- 65 Auf das *qualifizierte* Zeugnis wird kein Arbeitgeber verzichten wollen, auch wenn für ihn einzelne, im Zeugnis erwähnte Beurteilungskriterien nicht im Vordergrund stehen, und eine Tendenz zu guten Beurteilungen unverkennbar ist⁶⁸ (siehe Rn. 346 ff.).

Jeder Arbeitgeber, der Mitarbeiter einstellen will, hat höchstes Interesse, möglichst viele Informationen über Bewerber zu erhalten, und dem widerspricht es, wenn wegen der Kritik an der Zeugnissprache sogleich die gesamte Beurteilung rabiat über Bord geworfen werden soll (was vermutlich nur von denjenigen propagiert wird, die selbst wenig Personalverantwortung tragen).

- 66 Wer das Zeugnis nicht ganz ernst nimmt, übersieht auch, dass ihm in der Arbeitswelt eine besondere Bedeutung beigemessen wird, denn jeder Arbeitnehmer verlangt ein Zeugnis (sofern er nicht in den Ruhestand tritt), jeder Arbeitgeber verlangt es vom Bewerber – bei dieser Einstellung und Handhabung in der Praxis sind Zweifel am qualifizierten Zeugnis wenig ergiebig.
- 67 Zeugnisprozesse werden schließlich mit Pressemitteilungen des Gerichts (zumindest des BAG), mit zahlreichen Kommentaren in arbeitsrechtlichen Zeitschriften sowie in der Tagespresse mit beachtlichem Medien-Echo begleitet, woraus das Interesse der Öffentlichkeit und die Bedeutung dieses Themas deutlich wird – wenn auch zuzugeben ist, dass manche kleinlichen Facetten des Zeugnisrechts durchprozessiert werden, die erstaunen, so etwa die Frage, ob es sich bei der Zeugniserteilung um eine Hol- oder Schickschuld handelt (siehe Rn. 218), ob das Zeugnis gefaltet werden darf (siehe Rn. 472), oder ob ein „e“ zu viel getippt wurde (siehe Rn. 485), was aber zugleich belegen kann, wie wichtig dem Arbeitnehmer das Zeugnis ist.

68 BAG, 18.11.2014 – 9 AZR 584/13, BB 2015, 1216 = DB 2015, 868 = NZA 2015, 435 = AP GewO § 109 Nr. 5.

„Trotz aller Kritik und Todgesänge ist das Zeugnis nach wie vor mit dem Anschreiben und dem Lebenslauf die Visitenkarte des Bewerbers.“⁶⁹

Was sollen also die „Gesänge“ und immer wiederkehrenden Thesen, zumal keine gleichwertigen und praktikablen Ersatzlösungen angeboten werden? – Arbeitszeugnisse in der bisherigen Form bleiben „alternativlos“! **68**
(Zu „Neuen Zeugnisformen“ siehe Rn. 798 ff.).

⁶⁹ *Düwell/Dahl*, Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Arbeitszeugnis, NZA 2011, 958.