

Arbeitgeber müssen ein Arbeitszeugnis nur auf Wunsch des Beschäftigten ausstellen.



U. J. Alexander/stock.adobe.com

Arbeitszeugnisse im Fokus

Beim Thema Arbeitszeugnisse kann viel falsch gemacht werden, denn das Thema ist komplexer, als es auf den ersten Blick erscheint. Der vorliegende Beitrag liefert eine Hilfestellung, damit Arbeitgeber und Beschäftigte nicht den Überblick verlieren.

Gemäß § 109 Abs. 1 Gewerbeordnung (GewO) ist zwischen verschiedenen Zeugnisarten zu unterscheiden. Dazu zählen das einfache und das qualifizierte Arbeitszeugnis. Darüber hinaus gibt es Praktikanten-, Referenz-, Ausbildungs- sowie vorläufige Arbeitszeugnisse. Der Fokus dieses Beitrags liegt auf dem einfachen und insbesondere auf dem qualifizierten Arbeitszeugnis. Bei einem qualifizierten Arbeitszeugnis ist der Beurteilungsspielraum größer als bei einem einfachen Zeugnis. Grund hierfür ist, dass die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung auch von den subjektiven Einschätzungen des Arbeitgebers abhängt. Jeder Beschäftigte hat gemäß § 109 Abs. 1 Satz 1 GewO nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

ein Rechtsanspruch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses. Dabei können Beschäftigte entscheiden, ob sie ein qualifiziertes oder ein einfaches Arbeitszeugnis verlangen. Dies gilt unabhängig davon, ob der Beschäftigte in Teilzeit oder Vollzeit tätig war. Ebenfalls spielt es keine Rolle, ob das Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet bestand.

Anspruch auf Ausstellung

Der Anspruch auf Ausstellung eines einfachen Arbeitszeugnisses ist in § 109 Abs. 1 Satz 2 GewO geregelt. Danach muss der Arbeitgeber zumindest Angaben zur Art und Dauer der Tätigkeit machen. Erwartet der Beschäftigte ein qualifiziertes Zeug-

Zusammenfassung:

- » Der Arbeitgeber handelt rechtswidrig, wenn er im Arbeitszeugnis erwähnt oder auch nur andeutet, dass der Beschäftigte bereits einmal oder mehrfach abgemahnt wurde.
- » Die Pflicht zur Zeugnisausstellung – anders als bei Auszubildenden – entsteht grundsätzlich erst dann, wenn der Beschäftigte den Arbeitgeber zur Ausstellung eines Zeugnisses auffordert.
- » Der Arbeitgeber kann gegenüber dem Beschäftigten Schadensersatzpflichtig sein, wenn er den Anspruch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses schuldhaft nicht, verspätet oder fehlerhaft erfüllt und dem Beschäftigten hierdurch ein nachweisbarer Schaden entsteht.
- » Der Beschäftigte ist verpflichtet, sein Arbeitszeugnis beim Arbeitgeber abzuholen. Es handelt sich um eine Holschuld. Einen Anspruch auf Erstattung etwaiger Abholkosten hat er – so BAG – nicht (Az.: 5 AZR 848/93).
- » Befindet sich der Arbeitgeber mit der Erteilung des Arbeitszeugnisses in Verzug, trifft ihn gegenüber dem Beschäftigten eine Bringschuld.
- » Nach der Rechtsprechung des BAG stellt ein gefaltetes Arbeitszeugnis nicht zwangsläufig einen Zeugnismangel dar. Der Arbeitgeber kann das Zeugnis zum Versand in einem Briefumschlag üblicher Größe falten, sofern die Kopierfähigkeit nicht beeinträchtigt wird und sich die Knickstellen nicht als Schwärzungen oder sonstige Beeinträchtigungen auf einer Zeugniskopie abzeichnen (Az.: 9 AZR 893/98).

eb

nis, muss er dies ausdrücklich verlangen. Unterbleibt ein entsprechendes Verlangen, schuldet der Arbeitgeber lediglich die Erstellung eines einfachen schriftlichen Arbeitszeugnisses.

Kein Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, ohne vorherige Aufforderung des Beschäftigten ein einfaches oder ein qualifiziertes Arbeitszeugnis auszustellen. Verlangt der Beschäftigte jedoch mit Zugang der Kündigung oder im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages ein Arbeitszeugnis, ist der Arbeitgeber zur Ausstellung verpflichtet.

War der Beschäftigte lediglich befristet beschäftigt, hat er innerhalb eines angemessenen Zeitraums vor Ablauf des Arbeitsvertrages einen Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses. Verlangt der Beschäftigte bereits vor seinem rechtlichen oder tatsächlichen Ausscheiden ein Arbeitszeugnis, kommt regelmäßig die Erteilung eines vorläufigen Arbeitszeugnisses in Betracht. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht dann Anspruch auf ein endgültiges Arbeitszeugnis.

Leistung „mittlerer Art und Güte“ reicht

Immer wieder streiten Arbeitsvertragsparteien über die Bewertung des Mitarbeiterverhaltens und der Arbeitsleistung. Grundsätzlich schuldet der Beschäftigte eine Leistung „mittlerer Art und Güte“. Daraus folgt, dass er regelmäßig nur einen Anspruch auf eine „befriedigende“ Leistungs- und Verhaltensbeurteilung hat. Möchte der Arbeitgeber eine schlechtere Bewertung erteilen, beispielsweise die Note „ausreichend“, trägt er hierfür die

Darlegungs- und Beweislast. Umgekehrt muss der Arbeitnehmer darlegen und beweisen, weshalb ihm eine gute oder sehr gute Beurteilung zusteht.

Viele Arbeitgeber fragen sich, ob Fehlzeiten des Beschäftigten im Arbeitszeugnis erwähnt werden dürfen, beispielsweise krankheitsbedingte Ausfallzeiten. Grundsätzlich dürfen Fehlzeiten nicht im Zeugnis aufgenommen werden. Etwas anderes kann gelten, wenn die Fehlzeiten von erheblicher Dauer waren und die Aussagekraft der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung wesentlich beeinflusst haben.

Vorgaben zur Gestaltung

Immer wieder kommt es zu Rechtsstreitigkeiten über Form und Inhalt eines Arbeitszeugnisses. Das Zeugnis ist auf dem üblichen Geschäftspapier des Arbeitgebers im Format DIN A4 zu erstellen. Der Arbeitgeber muss das Arbeitszeugnis unterschreiben. Ein Zeugnis in elektronischer Form ist seit dem 1. Januar 2025 rechtlich zulässig, sofern der Beschäftigte zuvor in die elektronische Form eingewilligt hat und das Zeugnis mit einer qualifizierten elektronischen Signatur signiert wird.

Im Übrigen kann der Arbeitgeber die äußere Gestaltung des Zeugnisses grundsätzlich selbst bestimmen. Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis sollte jedoch der üblichen Gliederung entsprechen. Dazu zählen insbesondere eine Einleitung, die Beschreibung von Art und Dauer der Tätigkeit, die Beurteilung von Leistung und Verhalten, Angaben zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie eine Schlussformel.

BAG: Kein Recht auf eine Schlussformel

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat der Beschäftigte keinen gesetzlichen Anspruch auf die Aufnahme einer Schlussformel (Az.: 9 AZR 44/00). In einem weiteren Verfahren entschied das BAG, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet sei, im Zeugnis aufzunehmen, dass er dem Beschäftigten für die „gute Zusammenarbeit danke“, dessen „Ausscheiden“ bedauere und „ihm für die Zukunft alles Gute“ wünsche (Az.: 9 AZR 272/22). Ferner darf der Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis nicht in Tabellenform erstellen. Es muss vielmehr ausformuliert sein, so das BAG (Az.: 9 AZR 262/20).

War der Beschäftigte Mitglied einer Gewerkschaft, darf diese Tatsache nur dann im Arbeitszeugnis erwähnt werden, wenn der Beschäftigte dies ausdrücklich wünscht. Hat der Beschäftigte an einem Streik teilgenommen, darf dies nicht in das Zeugnis aufgenommen werden. Auch die Erwähnung einer Nebentätigkeit hat im Arbeitszeugnis grundsätzlich nichts zu suchen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Nebentätigkeit mit oder ohne Zustimmung des Arbeitgebers ausgeübt wurde.

Der Arbeitgeber darf ferner nicht erwähnen, dass der Beschäftigte abgemahnt wurde. Ebenso dürfen keine Angaben zum privaten Lebensbereich aufgenommen werden. Der Arbeitgeber darf Angaben zum Alkoholkonsum des Beschäftigten nicht in das Arbeitszeugnis aufnehmen. Dies gilt insbesondere für den privaten Bereich des Arbeitnehmers, der Tabu ist. Ausnahmen könnten nur in eng begrenzten Einzelfällen in Betracht kommen, wenn entsprechende Umstände während der Arbeitszeit für die Beurteilung von Leistung und Verhalten von erheblicher Bedeutung waren. Jedoch hat der Arbeitgeber bei der Zeugnisformulierung die Wohlwollenspflicht zu beachten und Sachlichkeit zu wahren.

Eckhard Boecker