



# Zeugnis – Gibt es eine Geheimsprache?

von Dr. Marcus Soiné  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz  
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Wie auch in anderen Bereichen des Arbeitsrechts, so existieren auch rund um das Zeugnis zahlreiche Mythen. Vielfach ist von einer Geheimsprache die Rede, deren Zugang nur Wenigen überhaupt möglich ist. Die nachfolgende Darstellung soll zeigen, dass auch dieses Vorurteil etwas über die Realität hinauschießt.

## 1. Zeugnissprache allgemein

Der richtige Kern des Geschilderten besteht sicher darin, dass es eines geschulten Blickes und – dies ist jedoch wesentypisch für die gesamte Jurisprudenz – einer sorgfältigen und überaus präzisen Analyse des geschriebenen Wortes bedarf, will man den Inhalt eines Arbeitszeugnisses erfassen.

So haben sich im Laufe der Zeit Formulierungen herausgebildet, deren konkreter Aussagegehalt womöglich etwas anders ist, als es vordergründig den Anschein hat. Einem ähnlichen Phänomen ist sicherlich jeder von uns auch bei der Buchung auf Grundlage eines Reisekatalogs aufgesessen. Letztendlich muss man einfach wissen, was bestimmte Formulierungen bedeuten, nicht mehr, aber auch nicht weniger.

## 2. Zeugnisformel

Grundform des Zeugnisses ist das einfache Zeugnis, das lediglich die Rahmendaten des Arbeitsverhältnisses beinhaltet. Es ist vom Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne weitere Aufforderung zu erteilen.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber zur Erteilung eines wohlwollenden, qualifizierten Zeugnisses verpflichtet, welches auch Angaben zur Leistung und zum Verhalten enthalten muss.

Schließlich besteht die Möglichkeit für den Arbeitnehmer, unter bestimmten Umständen auch während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in regelmäßigen

Abständen ein sog. Zwischenzeugnis zu erhalten, welches inhaltlich dem wohlwollenden, qualifizierten Zeugnis entspricht.

### **3. Zeugnisinhalt**

In der Regel enthalten Zeugnisse neben einer kurzen Einleitung eine Beschreibung der ausgeübten Tätigkeiten. Hierbei wird häufig auch Auskunft über besondere Kenntnisse und Fertigkeiten des Arbeitnehmers gegeben, bevor die eigentliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erfolgt. Üblicherweise enden sie mit einer Dankes- und Grußformel.

Herzstück ist hierbei der mittlere Teil, die Tätigkeitsbeschreibung und die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Während der erste Bereich noch relativ leicht verobjektiviert werden kann, hat die Beurteilung von Leistung und Verhalten oftmals starke subjektive Komponenten. Was der eine als sehr gute, überobligatorische Leistung und Einsatzbereitschaft bewertet, stellt für den anderen eine Selbstverständlichkeit dar. Dies macht die gerichtliche Überprüfung eines Zeugnisses stets sehr schwer. Der Ausgang eines Prozesses ist meist nicht vorherzusagen.

Nichtsdestotrotz gibt es Leitlinien, die die Zeugniserteilung bestimmt. Oberstes Prinzip ist die Zeugniswahrheit. Der Arbeitgeber macht sich potentiellen neuen Arbeitgebern gegenüber schadensersatzpflichtig, wenn er aus Gefälligkeit die Qualität der Arbeit besser beurteilt als sie tatsächlich war. Das Zeugnis muss darüber hinaus dem Wohlwollensgrundsatz genügen, einheitlich und vollständig sein. Letzteres bezieht sich in erster Linie auf die Beschreibung der Tätigkeitsbereiche des Arbeitnehmers.

Schließlich, dies ist eine Selbstverständlichkeit, muss das Zeugnis natürlich auch in seiner äußerlichen Form ordentlich sein und auf dem üblicherweise verwendeten Geschäftspapier gedruckt werden.

### **4. Benotung und Rechtsschutz**

Die Frage nach der richtigen Benotung der erbrachten Leistung ist ganz stark davon abhängig, was der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich schuldet. Dies wiederum orientiert sich nicht an einem objektiven, sondern subjektiven Maßstab. Insoweit schuldet der Arbeitnehmer die Leistung, die bei angemessener Anspannung seiner geistigen und körperlichen Kräfte auf Dauer ohne Gefährdung seiner Gesundheit zu leisten imstande ist.

Die Rechtsprechung unterstellt insoweit zunächst, dass jeder Arbeitnehmer eine befriedigende Leistung erbracht hat und löst die Problematik, dass es selbstverständlich bessere und schlechtere Arbeitsleistungen gibt, über die Beweislast. So muss stets der Arbeitnehmer vortragen und beweisen, wenn er glaubt, eine gute oder gar sehr gute Beurteilung verdient zu haben. Bei schlechteren Benotungen liegt diese Darlegungs- und Beweislast hingegen beim Arbeitgeber.

Ist ein Zeugnis erteilt, welches nicht auf die Zustimmung des Arbeitnehmers stößt, sollte eine Änderung zunächst mündlich angeregt werden. Führt dies nicht zum Erfolg, so ist eine sog. Zeugnisberichtigungsklage möglich.

Der Anspruch auf Zeugniserteilung oder Berichtigung verjährt zwar nicht, unterliegt jedoch der sog. Verwirkung. Insoweit ist jedem anzuraten, nicht allzulange mit der Geltendmachung der Ansprüche zu warten, da der Beweis einer bestimmten Qualität der Arbeit besser kurz nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelingt als Jahre danach.