Das Arbeitszeugnis

Zeugnisrecht, Zeugnissprache, Bausteine, Muster | Auskünfte über Arbeitnehmer

von

Rechtsanwalt Professor Hein Schleßmann
Stutensee

und

Rechtsanwältin Gesine Meißner
Berlin

25., neu bearbeitete Auflage 2026

Fachmedien Recht und Wirtschaft | dfv Mediengruppe | Frankfurt am Main

Inhaltsverzeichnis

Vorwort V
Abkürzungsverzeichnis XVII
Literaturverzeichnis XIX

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) Bescheinigungen für Ärzte 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 13
a) Bindungswirkung 14
b) Zeugnis und Diskriminierung? 16
4. Bedeutungsverlust? 18
III. Anspruchsberechtigte Personen 21
Vorbemerkung 21
1. Arbeitnehmer 21
2. Leitende Angestellte 22
3. Organmitglieder 22
a) Allgemeines 22
b) GmbH-Geschäftsführer 22

4. Personen in der Berufsbildung 23
a) Auszubildende 23
b) Volontäre/Praktikanten/Werkstudenten 24
5. Weitere Mitarbeiter 25
a) Arbeitnehmerähnliche Personen 25
b) Freie Mitarbeiter 27
6. Sonstige Personen 27
a) Allgemeines 27
b) Speziell: Familienangehörige 28
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) Gruppenarbeitsverhältnis 36
e) Flexible Arbeitsformen 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
4. Bearbeitungsmethoden 45
VI. Erlöschen des Zeugnisanspruchs 48
1. Erfüllung 48
2. Verzicht 49
3. Ausschlussfristen 51
4. Verjährung 52
5. Verwirkung 53
6. Unmöglichkeit 58

a) Erinnerungsvermögen? 58
b) Aufbewahrung und Löschung der Zeugnisunterlagen 58
VII. Erteilung des Zeugnisses 60
1. Zeugnis bei Kündigung und Kündigungsschutzklage 60
a) Bei Kündigung 60
b) Bei Kündigungsschutzklage 61
aa) Beendigung der Tätigkeit 61
bb) Weiterbeschäftigungsanspruch 62
cc) Prozessbeschäftigung 63
2. Zeugnis beim Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag 64
3. Zurückbehaltungsrecht 65
4. Mitbestimmung 65
5. Kosten der Zeugnisausstellung 66
6. Holschuld/Versendung des Zeugnisses 67
a) Holschuld 67
b) Versendung des Zeugnisses 68
aa) Schickschuld 68
bb) Bringschuld? 68
cc) Formalien bei der Versendung 69
7. Ersatzausstellung 70
VIII. Inhalt des *einfachen* Zeugnisses 71
Vorbemerkung 71
1. Art des Arbeitsverhältnisses 72
a) Beispiele 74
b) Die Prokura 76
c) Funktionen als Arbeitnehmervertreter 77
2. Dauer des Arbeitsverhältnisses 80
a) Beendigungsdatum 81
b) Unterbrechungen 82
aa) Dauer der Unterbrechung 82
bb) Lage der Unterbrechung 83
cc) Gründe der Unterbrechung 84
3. Zwei Muster für einfache Zeugnisse 84
IX. Inhalt des *qualifizierten* Zeugnisses 87
Vorbemerkung 87
1. Zeugnisgebote 87
a) Wahrheitsgebot 88
aa) Wahrheit und Wohlwollen 88
bb) Gefälligkeitszeugnisse 90
b) Vollständigkeitsgebot 91
c) Einheitlichkeitsgebot 91
d) Transparenzgebot 91
2. Die Beurteilung 92

Vorbemerkung 92
a) Beurteilungsspielraum 93
b) Umfang der Beurteilung 95
c) Zeitraum der Beurteilung 96
d) Zuverlässigkeit der Beurteilung 97
e) Beurteilungsfehler 97
3. Die Leistungen 100
a) Allgemeines 100
b) Leistungskriterien 101
c) Leistungsnoten/Zeugnisstudien 103
4. Die Führung/das Verhalten 105
a) Allgemeines 105
b) Verhaltenskriterien 106
c) Einzelfälle 107
d) Besonderheiten bei flexiblen Arbeitsformen 109
5. Verhältnis von Leistungs- und Verhaltensbeurteilung 109
6. Die Beendigungsformel 110
a) Beendigungsgrund 110
b) Beendigungsmodalität 111
c) Schlussformel 114
d) Wiedereinstellungsklausel 120
7. Was darf nicht in das Zeugnis/was nur auf Wunsch? 121
8. Exkurs: Muss das Zeugnis wirklich „wohlwollend“ sein? 123
9. Speziell: Zeugnis für leitende Angestellte 127
10. Speziell: Zeugnis in der Berufsausbildung 129
11. Speziell: Zeugnis und Rechtsanwalt 131
a) Welcher Anwalt erhält ein Arbeitszeugnis? 131
b) Zeugnisinhalt für den angestellten Anwalt 131
c) Zeugnisinhalt für den Syndikusanwalt 132
d) Zeugniserteilung durch den Anwalt? 133
12. Speziell: Zeugnis nach Probezeit 133
13. Speziell: Zeugnis beim Vertragsbruch 134
14. Speziell: Krankheit 134
15. Speziell: Das Zeugnis im Strafrecht 137
a) Der zeugnisrechtliche Umgang mit Strafsachen des Zeugnisempfängers 137
b) Strafbarkeit bei Verwendung falscher Zeugnisse 139
16. Speziell: Vergleich und Zeugnis 140
17. Speziell: Innerdienstliche Beurteilung 142
a) Im öffentlichen Dienst 142
b) In der Privatwirtschaft 143
c) Unterschiede zum Zeugnis 143
X. Form des Zeugnisses 145

Vorbemerkung 145
1. Äußere Form. 146
2. Das Papier. 147
a) Firmenbogen/Art und Aussehen des Papiers 147
b) Knicken/Tackern/Lochen 148
c) Papiergröße/Zeugnisumfang 149
3. Textliche Formalien 149
a) Schriftart/Formatierung 149
b) Fließtext/neue Zeugnisformen? 150
c) Textsprache 151
d) Beschreibung in der 3. Person/Keine Briefform. 152
e) Formulierung im Präsens? 152
f) Schreib- und Druckfehler. 153
4. Weitere Formalien 155
a) Überschrift. 155
b) Personalien 155
c) Datum der Ausstellung 157
5. Die Unterschrift 160
a) Person des Unterzeichners 160
b) Unterzeichnung durch die Firmenleitung 161
c) Unterzeichnung durch den Vertreter 161
d) Zur Ranghöhe 162
e) Zur Fachkompetenz 164
f) Beispiele zur Person des Unterzeichners 165
g) Die Unterzeichnung. 166
6. Das Arbeitszeugnis in elektronischer Form 170
a) Voraussetzung für das digitale Zeugnis 171
aa) Name. 171
bb) Signatur. 171
b) Zusendung 172
c) Inhalt des Zeugnisses. 172
d) Zeugnisberichtigungen 172
aa) Änderung wegen zu negativem Inhalt 172
bb) Änderung wegen zu positivem Inhalt 173
e) Digitalzeugnis versus Papierzeugnis 173
XI. Das vorläufige Zeugnis und das Zwischenzeugnis 176
1. Das vorläufige Zeugnis 177
a) Bei baldiger Beendigung 177
b) Beim Zeitvertrag 178
2. Das Zwischenzeugnis. 178
a) Triftiger Grund. 179
b) Kein triftiger Grund 182
c) Verhältnis von Zwischenzeugnis zum Endzeugnis 182

XII. Änderung des Zeugnisses 185
1. Arbeitnehmer verlangt Änderungen 185
2. Das Dritte Geschlecht 186
3. Das geänderte Zeugnis 188
XIII. Durchsetzung des Zeugnisanspruchs 190
1. Zuständiges Gericht? 190
2. Klagegegner 191
a) Bei Insolvenz 191
b) Beim Betriebsübergang 193
c) Beim Einsatz bei anderen Arbeitgebern 194
aa) Leiharbeitsverhältnis 194
bb) Im Konzern 195
d) Beim mittelbaren Arbeitsverhältnis 195
e) Bei Liquidation bzw. Geschäftsauflösung 195
f) Beim Tod des Arbeitgebers 196
3. Klageantrag 196
a) Antrag auf Erteilung des Zeugnisses 196
b) Antrag auf Änderung des Zeugnisses 198
c) Einstweilige Verfügung 198
d) Prozesskostenhilfe 199
e) Beiordnung 200
4. Beweislast 200
a) Beweislastverteilung 200
b) Beweislastumkehr 202
c) Verschiebung der Beweislast? 202
5. Streitwert 203
6. Zwangsvollstreckung 204
a) Allgemeines 204
b) Handlungs- und Herausgabevollstreckung 207
c) Vollstreckung aus Prozessvergleichen 208
7. Entschädigung nach § 61 Abs. 2 ArbGG 211
XIV. Haftung des Ausstellers 213
1. Haftung des Austellers gegenüber dem Arbeitnehmer 213
a) Haftung aus Vertrag 213
b) Haftung aus unerlaubter Handlung 213
c) Mahnung 214
d) Ursächlichkeit 215
e) Zur Höhe des Schadensersatzes 217
2. Haftung des Ausstellers gegenüber dem neuen Arbeitgeber 218
a) Haftung aus Vertrag? 218
b) Haftung aus § 823 BGB? 219
c) Haftung aus § 826 BGB 219
aa) Allgemeines 219

bb) Schadensersatz 220
cc) Mitverschulden? 222
dd) Haftungsfälle 222
ee) Widerruf durch den Zeugnisaussteller 224
3. Für Beauftragte 227

Teil 2
Die Zeugnissprache

I. Vorbemerkung 229
1. Allgemeines 229
2. Vernebelungs-Techniken 230
3. Fachsprache/Geheimcode? 232
4. Transparenz (§ 109 Abs. 2 Satz 1 GewO) 235
5. Merkmale (§ 109 Abs. 2 Satz 2 GewO) 236
6. Grenzen der Zeugnissprache 238
II. Zur Tätigkeitsbeschreibung 239
III. Zur Beurteilung der Leistung 241
1. Allgemeines 241
2. Textliche Auslassungen 243
a) Auslassen berufsspezifischer Merkmale (beredtes Schweigen) . . 243
b) Offensichtliche Auslassungen 246
c) Umgekehrt: empfehlenswerte Auslassungen (bei Selbstverständlichkeiten) 246
3. Stichworte 247
a) Stichwort: Textlicher Zusammenhang 247
b) Stichwort: Doppeltes Negativ 249
c) Stichwort: Negativ besetzte Begriffe 249
d) Stichwort: „Kennen gelernt“ 250
e) Stichwort: Pünktlichkeit 251
f) Stichwort: Ehrlichkeit 252
4. Problematische Formulierungen und ihre Bedeutung 254
IV. Zur Beurteilung der Führung 257
1. Besonderheiten im Sozialverhalten 257
2. Beurteilung durch Mitarbeiter 258
3. Problematische Formulierungen und ihre Bedeutung 259
V. Bausteine der Beurteilung 263
Vorbemerkung 263
1. Arbeitsweise 264
2. Arbeitsbereitschaft 266
3. Arbeitsbefähigung 267
4. Arbeitserfolg 268
5. Führungsqualifikation 269

VI. Gesamturteil über Leistung und Führung 271
Vorbemerkung 271
1. Tabellen zur Leistungsbeurteilung 271
2. Tabelle zur Führungsbeurteilung 276
3. Verhältnis von Einzelbeurteilung zur Gesamtbeurteilung 277
VII. Widersprüche 280

Teil 3
Aufbau und Gliederung des Zeugnisses

Vorbemerkung 283
Tabelle 1: Gliederung für ein qualifiziertes (End-)Zeugnis mit stichwortartigen Hinweisen 284
Tabelle 2: Gliederung für ein vorläufiges Zeugnis und für ein Zwischenzeugnis 287
Tabelle 3: Gliederung für ein Ausbildungszeugnis 288

Teil 4
Zeugnis- und Beurteilungs-Muster

Vorbemerkung und Übersicht 289
I. Sehr gute Zeugnisse/Beurteilungen 292
II. Gute Zeugnisse/Beurteilungen 302
III. Befriedigende Zeugnisse/Beurteilungen 321
IV. Schwache problematische Zeugnisse/Beurteilungen 327

Teil 5
Auskünfte über Arbeitnehmer

I. Vorbemerkung 341
1. Allgemeines 341
2. Rechtslage 343
II. Auskunft mit Einwilligung des Arbeitnehmers 344
1. Wünsche des Arbeitnehmers 344
2. Inhalt der Auskunft 346
3. Vereinbarungen 347
4. Mitbestimmung? 348
III. Auskunft ohne Einwilligung des Arbeitnehmers 349
1. Erforderlich? 349
2. Abwägung 349
3. Ausnahmen 352
IV. Haftung 353
1. Ansprüche des Bewerbers 353

a) Ansprüche gegen den Auskunftsgeber 353
b) Ansprüche des Bewerbers gegen den Auskunftsersuchenden . . . 355
2. Anspruch des neuen Arbeitgebers gegen den Auskunftsgeber 355

Anhang 357
1. Tabelle über die Bausteine der Beurteilung 357
2. Tabellen zur Leistungsbeurteilung 357
3. Tabelle zur Führungsbeurteilung 358
4. Tabelle zur Schlussformel 359

Sachregister 361

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.*“[23]

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), und 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, wie er beurteilt wird.[24] In dieser Analyse, die von hohem persönlichem Wert ist,[25] 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 BAG[26])

> „v*or 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.[27] Ohne Arbeitszeugnisse sind Bewerbungen nahezu chancenlos. Viele Firmen stellen deshalb schon von sich aus, und bevor es beantragt wird, ein Zeugnis aus (überwiegend als qualifiziertes Zeugnis) und übergeben es mit den übrigen Arbeitspapieren.

---

23 Grundlegend: BAG, 23.6.1960 – 5 AZR 560/58, BB 1960, 983, sowie BGH, 26.11.1963 – VI ZR 221/62, DB 1964, 517.

24 BAG, 16.10.2007 – 9 AZR 248/07, BB 2008.

25 BAG, 3.3.1993 – 5 AZR 182/92, BB 1993, 1439; Staudinger *(Temming)*, Rn. 2.

26 BAG, 3.3.1993 – 5 AZR 182/92, BB 1993, 1439.

27 Tschöpe *(Tiedemann)*, Rn. 5.

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**

2. Bedeutung für den neuen Arbeitgeber

Obgleich 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 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. **36**

Eine Übereinstimmung lässt sich aber in Folgendem feststellen:[28] **37**

- 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.

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.[29] **38**

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.*

Da außerdem dem Zeugnisinhalt Vertrauen entgegengebracht wird und werden muss,[30] erfüllt das Zeugnis zugleich eine Warnfunktion, nämlich Schutz vor **39**

28 *Weuster*, Personalauswahl und Personalbeurteilung mit Arbeitszeugnissen, 1994, S. 70.
29 BAG, 3.3.1993 – 5 AZR 182/92, BB 1993, 1439; Staudinger *(Temming)*, Rn. 2.
30 OLG Frankfurt, 24.11.1982 – 9 U 87/80.

übereilten Einstellungsentscheidungen,[31] und Fehlentscheidungen bei Personaleinstellungen sind oft teurer als Fehlinvestitionen.

Gefälschtes Zeugnis bei Bewerbungen?

40 Arbeitnehmer können sehr erfinderisch sein, wenn es um Manipulationen beim Arbeitszeugnis geht, um mit Hilfe eines „polierten"[32] Zeugnisses einen Arbeitsplatz zu erhalten, z. B.:

- Fälschung eines Arbeitszeugnisses und der Examensergebnisse durch einen Rechtsanwalt anlässlich seiner Bewerbung bei einer Behörde (die Noten wurden „verbessert"),[33]
- komplette Fälschung der juristischen Examenszeugnisse und sodann Zulassung und Tätigkeit als „Anwalt"[34] (der Schwindel flog auf, als bemerkt wurde, dass das gefälschte Examenszeugnis ein Datum trug, das *Pfingstmontag* war!).
- Anfertigung eines Arbeitszeugnisses aus zusammengeklebten Textteilen und anschließender Kopie,[35]
- Anfertigung eines Zeugnisses, in das die Unterschrift des Arbeitgebers aus einer Broschüre hineinkopiert wurde,[36]
- ein Zeugnis wird auf Firmenpapier und die Unterschrift einer nichtexistierenden Person vom Arbeitnehmer selbst hergestellt,[37]
- Abänderung eines Ausbildungszeugnisses (die Noten wurden „verbessert"),[38]
- Fälschung der Diplomurkunde,[39]
- Fälschung der Approbationsurkunde.[40]

41 Es handelt sich dabei um Machenschaften, die durchweg die Anfechtung der zur Begründung des Arbeitsverhältnisses abgegebenen Willenserklärung gemäß § 123 BGB rechtfertigen mit der Nichtigkeitsfolge (§ 142 BGB). Auch

31 LAG Düsseldorf, 22.1.1988 – 2 Sa 1654/87, BB 1988, 1463.
32 F.A.Z. vom 28.5.2005 (Nr. 121), S. 51.
33 Anwaltsgericht Köln, 12.12.2017 – 2 AnwG 49/17.
34 Amtsgericht München, 23.11.2020 – 823 Ls 231 Js 185686/19.
35 Bayerisches Oberstes Landesgericht, 11.5.1992 – 5 St RR 16/92, NJW 1992, 3311.
36 ArbG Frankfurt (Main), 23.6.2010 – 7 Ca 263/10.
37 LAG Köln, 16.6.2000 – 11 Sa 1511/99, NZA-RR 2000, 630.
38 LAG Baden-Württemberg, 13.10.2006 – 5 Sa 25/06, DB 2007, 1197.
39 LAG Nürnberg, 24.8.2005 – 9 Sa 400/05 (Revision erfolglos: BAG, 1.6.2006 – 6 AZR 730/05).
40 BAG, 3.11.2004 – 5 AZR 592/03, BB 2005, 782.

nach einer jahrelangen, einwandfreien Tätigkeit ist wegen der damaligen Manipulation heute die sofortige Entlassung zulässig (selbst nach 8 ½ Jahren[41]).

Für Mitarbeiter im *öffentlichen* Dienst kann die Entlassung noch später, z. B. nach 12 Jahren erfolgen,[42] falls die Rücknahme der Einstellung speziell und unabhängig vom Anfechtungsrecht geregelt ist (wie etwa im Dienstordnungsrecht).

42 Sogar die gezahlte Vergütung kann zurückverlangt werden – jedenfalls dann, wenn die Arbeitsleistung nicht den angeblichen Leistungen im gefälschten Zeugnis entspricht,[43] bzw. wenn die erforderliche fachliche Qualifikation von vorneherein fehlt (ohne Studienabschluss wurde die Anwaltszulassung erschlichen[44]), und schließlich: Für die „erschlichene" Beschäftigungsdauer gibt es kein Zeugnis (→ Rn. 124).

Neben diesen arbeitsrechtlichen Konsequenzen sind auch die strafrechtlichen Folgen (→ Rn. 438) zu beachten – mögen sie insgesamt eine abschreckende Wirkung haben!

43 Wegen dieser Manipulationsmöglichkeiten sollte eine schlichte Kopie des Zeugnisses keine alleinige Entscheidungsgrundlage sein (eine Beglaubigung ist in der Praxis selten), vielmehr empfiehlt es sich, die Vorlage des *Originals* beim Vorstellungsgespräch vorzusehen.[45]

3. Bedeutung für den Zeugnisaussteller

44 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 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.*"[46]

41 LAG Baden-Württemberg, 13.10.2006 – 5 Sa 25/06, DB 2007, 1197.
42 BAG, 1.6.2006 – 6 AZR 730/05.
43 LAG Köln, 16.6.2000 – 11 Sa 1511/99, NZA-RR 2000, 630.
44 Amtsgericht München, 23.11.2020 – 823 Ls 231 Js 185686/19.
45 HWK *(Gäntgen)*, Rn. 46.
46 BGH, 15.5.1979 – VI ZR 230/76, BB 1980, 779.

45 Wird noch berücksichtigt, dass im Zeugnis verkehrsübliche 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 Zeugnisfertigung sein).

a) Bindungswirkung

46 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.

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).*“[47]

47 Der Arbeitgeber muss bei (gegenüber dem Arbeitnehmer oder Dritten) geäußerten Beurteilungen beachten, dass er hieran gebunden ist bei seinen weiteren schriftlichen Äußerungen sowie bei mündlichen Auskünften (→ Rn. 896) – 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.[48]

48 Unerheblich ist dabei, ob die Beurteilung abgegeben wurde

- in einem Zwischenzeugnis = mit Bindung für das End-Zeugnis (→ Rn. 571), oder
- bei internen Vorgängen wie innerdienstlichen Beurteilungen = mit Bindung für die Zeugniserteilung (→ Rn. 447).

49 *Beispiele:*

- Wurde ein System leistungsorientierter Bezahlung eingeführt, wobei eine systematische Leistungsbewertung erfolgt, nach der sich die Höhe der Ver-

47 So schon vor Jahrzehnten: BAG, 8.2.1972 – 1 AZR 189/71, BB 1972, 618.
48 LAG München, 15.7.2021 – 3 Sa 188/21.

gütung 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.[49]

– 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 (→ Rn. 784), und dann können nicht anschließend im Kündigungsprozess *Leistungsmängel* als Grund der Beendigung vorgetragen werden![50] – 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 anschließend weder kündigen[51] noch einen zuvor festgestellten Fehlbetrag geltend machen, die Mankohaftung des Arbeitnehmers entfällt.[52]

– 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.[53] Es nützt nichts, wenn der Arbeitgeber einwendet, er habe ein vor allem wohlwollendes Zeugnis ausstellen wollen.

  Wer aus falsch verstandener Fürsorge und dem Wahrheitsgebot widersprechend 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. Denn mit seiner Erklärung im Zeugnis erweckt der Arbeitgeber den Eindruck und schafft Vertrauen dahingehend, er habe die bisher bekannten Verfehlungen gewissermaßen „vergeben", dann sind demgegenüber widersprechende Maßnahmen unwirksam.

---

49 LAG Köln, 16.12.2016 – 4 Sa 353/16, DB 2017, 2040.
50 BAG, 21.6.2012 – 8 AZR 364/11, BB 2013, 1468.
51 LAG Hamm, 28.8.1997 – 4 Sa 1926/96.
52 BAG, 8.2.1972 – 1 AZR 189/71, BB 1972, 618. A. A. ErfK *(Müller-Glöge)*, Rn. 57; Staudinger *(Temming)*, Rn. 75.
53 LAG Bremen, 22.11.1983 – 4 Sa 167/82, BB 1984, 473.

Anders im umgekehrten Fall:

Die Kündigungs- bzw. Haftungsgründe entfallen nicht, wenn der Arbeitgeber zuerst zum „schärfsten Mittel" greift und erst danach eine lobende Beurteilung im Zeugnis vornimmt. Denn dem Zeugnis ging ein Verhalten voraus, das bereits von vorneherein kein Vertrauen mehr entstehen lassen konnte[54] – das spätere Zeugnis entpuppt sich als schlichtes Gefälligkeitszeugnis, das die vorausgegangenen Maßnahmen nicht tangiert.

– Ist ein Zwischenzeugnis aus Gefälligkeit mit bewusst zu vorteilhaften Formulierungen erteilt, dann ist es bindend und eine Kündigung am Folgetag wegen angeblich groben Fehlverhaltens kurz vor der Zeugniserteilung unwirksam wegen des Verbots des venire contra factum proprium – der Zeugnisaussteller kann nicht mit Erfolg vortragen, es handle sich nur um eine „schriftliche Lüge"; denn wer eine Beurteilung in die Zeugnisform kleidet, dann muss ein anderer Arbeitgeber davon ausgehen, dass sie den Zeugnisgrundsätzen wie z. B. der Wahrheitspflicht entspricht, und ein entsprechendes Vertrauen in die Richtigkeit der Zeugnisformulierungen schafft.[55]

– Wird in einem Zeugnis die *Schlussformel* verwendet (→ Rn. 361), so ist der Zeugnisaussteller auch an diesen Ausdruck persönlicher Empfindungen gebunden, wenn er das Zeugnis auf Grund berechtigter Einwendungen des Arbeitnehmers neu erteilt; die Schlussformel darf im neuerteilten Zeugnis nicht fehlen[56] (siehe auch → Rn. 366).

– 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.[57]

50 *Ausnahmen von der Bindung:*

Die Beurteilung wurde rechtzeitig *widerrufen* (→ Rn. 692 ff.).

b) Zeugnis und Diskriminierung?

51 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 be-

54 LAG Düsseldorf, 13.9.2022 – 3 Sa 831/22 (unter II. 1b); so wohl auch LAG Köln, 30.7.1999 – 11 Sa 425/99, NZA-RR 2000, 189.

55 LAG Hamm, 3.5.2022 – 14 Sa 1350/21 (Revision zugelassen, aber – soweit ersichtlich – nicht eingelegt).

56 BAG, 6.6.2023 – 9 AZR 272/22, BB 2023, 2365.

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

achtet wird, dann sind Benachteiligungen nicht aktuell, Entschädigung und Schadensersatz gemäß § 15 AGG kommen nicht in Betracht.

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. 489). Aus der Namensnennung sind zwar Geschlecht und eventuell auch die ethnische Herkunft ablesbar; aber das lässt sich beim Zeugnis nicht vermeiden. **52**

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, Alter und Herkunft zu überwinden. Allerdings werden dann die anonymisierten Daten spätestens im Vorstellungsgespräch „enttarnt“. **53**

Einzelfälle: **54**

– 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,[58] und stellt auch keine ungerechtfertigte Erschwerung des beruflichen Fortkommens oder Benachteiligung im Sinne von § 612a BGB dar.[59]

– 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.[60]

Anders kann es sein, falls weitere Handlungen des Arbeitgebers nicht mit dem Zeugnisinhalt übereinstimmen: **55**

58 LAG Köln, 4.5.2012 – 4 Sa 114/12, NZA-RR 2012, 563.
59 BAG, 10.5.2005 – 9 AZR 261/04, BB 2005, 2755.
60 LAG Frankfurt, 2.2.2015 – 16 Sa 1387/14, NZA-RR 2016, 179.

Wird bei mehreren Beschäftigten das befristete Arbeitsverhältnis entfristet, bei der *nicht*deutschen 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.[61]

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 (→ Rn. 784), während angeblich Leistungsmängel vorlagen.

4. Bedeutungsverlust?

56 Die Kritik am Arbeitszeugnis verstummt nicht und kehrt in gewissen Zeitabständen, vor allem nach Zeugnisurteilen des BAG, schubartig immer wieder, verbunden mit Hinweisen auf die geheimnisumwitterte und abzuschaffende Zeugnissprache:[62]

- Das Zeugnis wird als sinnfreies Ritual bezeichnet,[63]
- Das Zeugnis sei angeblich nicht das Papier wert, auf dem es stehe,[64]
- „Das Arbeitszeugnis hat ausgedient,"[65]
- „Nichts als Lyrik und Chichi,"[66]
- Falls Angaben im Zeugnis anderen Aussagen desselben Arbeitgebers widersprechen würden, sei dem Zeugnis kaum Bedeutung beizumessen.[67]

Es werden die alten Thesen immer wieder ausgegraben:

Auf die Beurteilungen könnte wegen der ominösen Zeugnissprache verzichtet und stattdessen dem einfachen Zeugnis *Referenzschreiben* beigefügt werden –

61 BAG, 21.6.2012 – 8 AZR 364/11, BB 2013, 1468.
62 Siehe auch *Schleßmann*, „Zwei Fragen zum Arbeitszeugnis", BB 2015, 2421.
63 *Watzka*, „Arbeitszeugnisse – ein sinnfreies Ritual?", F.A.Z. vom 21.1.2013.
64 „Arbeitszeugnisse auf dem Prüfstand – Das Papier nicht wert" – Titel-Thema in der Zeitschrift „Personalwirtschaft", 2010, Heft 6, S. 18.
65 *Maaß*, „Berliner Morgenpost" vom 17.4.2013.
66 *Tiedge*, „Spiegel-Online", „Karriere Spiegel" vom 9.4.2011.
67 *Bauer*, „Wohlwollende Arbeitgeber sind schnell die Dummen", NZA-Editorial, Heft 20/2012.

mit dem bisherigen Arbeitgeber könnte telefoniert werden – das einfache Zeugnis sei ausreichend (die Probezeit würde ja genügend Erkenntnisse bieten[68]).

57 Referenzen führen nicht zu einer brauchbaren Alternative (siehe dazu auch → Rn. 10), denn hinsichtlich der Formulierungen über Maß und Grad der Empfehlung würden die gleichen Probleme auftreten wie bei der Zeugnissprache.

58 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 (zur Einwilligung des Arbeitnehmers → Rn. 877). Viele Arbeitgeber verweigern auch grundsätzlich die Auskunftserteilung.

59 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 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.

60 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).

61 Auf das *qualifizierte* Zeugnis wird kein Arbeitgeber verzichten wollen, wenn auch für ihn einzelne, im Zeugnis erwähnte Beurteilungskriterien nicht im Vordergrund stehen, und eine Tendenz zu guten Beurteilungen unverkennbar ist[69] (→ Rn. 334).

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).

62 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 Arbeit-

68 *Kaufmann*, „Spiegel-Online", „Karriere Spiegel" vom 18.11.2014.
69 BAG, 18.11.2014 – 9 AZR 584/13, BB 2015, 1216.

geber verlangt es vom Bewerber – bei dieser Einstellung und Handhabung in der Praxis sind Zweifel am qualifizierten Zeugnis wenig ergiebig.

63 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 (→ Rn. 212), ob das Zeugnis gefaltet werden darf (→ Rn. 461) oder ob ein „e“ zu viel getippt wurde (→ Rn. 484), was aber zugleich belegen kann, wie wichtig dem Arbeitnehmer das Zeugnis ist.

> „*Trotz aller Kritik und Todgesänge ist das Zeugnis nach wie vor mit dem Anschreiben und dem Lebenslauf die Visitenkarte des Bewerbers.*“[70]

64 Was sollen also die „Gesänge“ und immer wiederkehrenden Thesen, zumal keine gleichwertigen und praktikablen Ersatzlösungen angeboten werden? – Arbeitszeugnisse in der bisherigen Art bleiben „alternativlos“!

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