

# Das Arbeitszeugnis

## Doppeldeutigkeit und Fallstricke

Michael Fischer

---

**Wenn ein Mitarbeiter seine alte Firma verlässt, hat er Anspruch auf ein Arbeitszeugnis und dieses muss positiv formuliert sein. Die Floskeln im Arbeitszeugnis sind jedoch oft doppeldeutig, so können sich viele Fallstricke verstecken. Nur ein paar falsch gesetzte Floskeln können die Leistung und das Verhalten des Arbeitnehmers in ein schlechtes Licht rücken. Hier ein paar Tipps, was man über das Arbeitszeugnis wissen sollte.**

---

Der Zeugnisanspruch entsteht mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses – egal, ob es sich dabei um ein freiwilliges Ausscheiden oder die Kündigung durch den Arbeitgeber handelt. Das Bürgerliche Gesetzbuch verpflichtet Arbeitgeber, eine ausführliche Bewertung zu schreiben, wenn der Arbeitnehmer das verlangt. Wird kein qualifiziertes Arbeitszeugnis eingefordert, genügt theoretisch auch eine einfache Bescheinigung mit Angaben zur Person sowie zur Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses. In der Praxis kommt das aber selten vor. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Arbeitszeugnis bereits direkt nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses auszustellen. Vor diesem Zeitpunkt kann in begründeten Fällen ein Zwischenzeugnis verlangt werden;

zum Beispiel, wenn der Vorgesetzte oder das Aufgabengebiet wechselt. Ein Auszubildender erhält sein Arbeitszeugnis nach Beendigung der Ausbildung. Er sollte es auf jeden Fall verlangen, auch wenn er nach der Lehre im Ausbildungsbetrieb übernommen wird. Ein gutes Arbeitszeugnis ist die Eintrittskarte in jeden neuen Job. Deshalb ist es wichtig, dass Form und Inhalt stimmen.

### Einfaches Zeugnis

Ein einfaches Zeugnis enthält:

- Vor- und Nachname
- Geburtsdatum
- Wohnadresse
- Angabe zur Art der Beschäftigung
- Angabe zur Dauer der Beschäftigung
- Beendigungsgründe oder -modalitäten

### Qualifiziertes Zeugnis

Ein qualifiziertes Zeugnis beinhaltet zusätzlich zum einfachen eine Beschreibung und Beurteilung von Führung/Verhalten sowie Leistung.

### Grundsätzlich gilt:

- Das Arbeitszeugnis muss klar und verständlich formuliert sein.
- Das Zeugnis muss wahr sein.
- Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung und

für künftige Arbeitgeber von Interesse sind.

- Einmalige Vorfälle oder Umstände, die für den Arbeitnehmer, sein Verhalten und seine Leistung charakteristisch sind, gehören nicht in das Zeugnis.
- Bedeutsame Vorkommnisse, auch wenn sie für den Arbeitnehmer nachteilig sind, sind in die Beurteilung aufzunehmen, wenn sie für die Gesamtbeurteilung wesentlich sind.

### Was man nicht hineinschreiben sollte:

Nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, das keine verschlüsselten Formulierungen

### Michaels Praxistipp

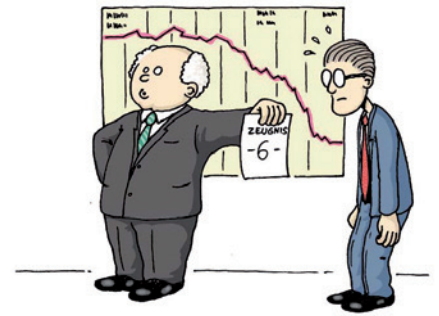
Ofenprofi Michael Fischer, selbstständiger Sachverständiger und Mitglied im Bundesverband freier Sachverständiger (BVFS), schreibt an dieser Stelle über das, was die Branche bewegt.



**Michael Fischer**  
Planungs- und Sachverständigenagentur  
Fischerweg 2, 83119 Obing  
Mobil: +49 175 / 498 27 47

michael.fischer@chiemgauer-ofenzentrum.de

# Michaels Praxistipp



## Verhaltensbeurteilung

Beispiele für Verhaltensbeurteilungen sind der Tabelle zu entnehmen.

## Maßgebliche Leistungen

Im Zeugnis sollten die Leistungen bewertet werden, die maßgeblich für den ausgeübten Job sind. Kommen in der Beurteilung stattdessen ganz nebensächliche Eigenschaften und Tätigkeiten vor, ist das ein Hinweis auf ein schlechtes Zeugnis.

## Was der Schlusssatz bedeutet

Eine fehlende Dankesformel am Ende kann das Zeugnis abwerten. Steht am Schluss „Wir wünschen Herrn Mustermann viel Erfolg für die Zukunft“, so hört sich das zwar gut an – besser wäre allerdings, wenn der Vorgesetzte Herrn Mustermann „weiterhin viel Erfolg“ wünschen würde. In die Schlussfloskel gehört auch ein Satz zur Art und Weise des Auseinandergehens. Wurde das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen? Dann muss das erwähnt werden.

## Zeitpunkt

Idealerweise wird das Arbeitszeugnis dem Arbeitnehmer am Tag des Ausscheidens aus dem Betrieb persönlich übergeben. Doch in der Praxis klappt das nicht immer. In so einem Fall sollte man das Zeugnis zunächst schriftlich einfordern. Wenn dann nichts geschieht, kann das Arbeitszeugnis auch eingeklagt werden. Zu viel Zeit sollten Arbeitnehmer jedoch nicht verstreichen lassen. Der Anspruch auf eine Bewertung verfällt spätestens nach drei Jahren.

Floskeln und Bedeutung	
„... erfüllte die übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit.“	sehr gute Leistungen
„... erfüllte die übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit.“	gute Leistungen
„... erfüllte die übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit.“	durchschnittliche Leistungen
„... erfüllte die übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit.“	unterdurchschnittliche, noch ausreichende Leistungen
„... erfüllte die übertragenen Aufgaben insgesamt zu unserer Zufriedenheit.“	mangelhafte Leistungen
„... hat sich bemüht, die übertragenen Aufgaben zu erfüllen.“	unzureichende Leistungen
Verhaltensbeurteilung	
„Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden war stets vorbildlich.“	sehr gutes Verhalten
„Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden war vorbildlich.“	gutes Verhalten
„Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden war gut.“	durchschnittliches Verhalten
„Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden gab zu Beanstandungen keinen Anlass.“	unterdurchschnittliches Verhalten

rungen enthält. Der erste Absatz des Arbeitszeugnisses sollte die Aufgaben beschreiben, die im Unternehmen übernommen wurden. Größer ist der Spielraum der Arbeitgeber bei der Bewertung der Leistung. Doch auch hier gibt es Grenzen: Von Gesetz wegen muss die Beurteilung positiv formuliert sein. Eindeutig negative Formulierungen können vor Gericht angefochten werden. Das ist auch der Grund für die oft verklausulierte Zeugnissprache. Die eigentliche Botschaft steht zwischen den Zeilen.

Auch bei einem qualifizierten Arbeitszeugnis hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine wohlwollende, aber den Tatsachen entsprechende Beurteilung seiner Leistungen. Eine eindeutig schlechte Beurteilung oder Auflistung von Fehlern und Fehlverhalten ist nicht erlaubt. Das Bundesarbeitsgericht hat nun in einem Urteil entschieden, dass nach heutigem Verständnis auch weiterhin

die Formulierung „zu unserer vollen Zufriedenheit“ – also eine drei – als durchschnittliche Bewertung gilt. Arbeitnehmer, die so bewertet werden, aber eine bessere Beurteilung möchten, müssen beweisen, dass sie besser waren.

Versteckte Hinweise oder codierte Sätze, die sogenannte Arbeitszeugnis-Sprache, sind nicht erlaubt. Beispielsweise bekommen Frauen, die gerne flirten, ins Arbeitszeugnis geschrieben: „Für die Belange der Belegschaft bewies sie stets Einfühlungsvermögen“ und dem Kollegen, der auch mal ein Glas zu viel trinkt, wird attestiert: „Er trug durch seine Geselligkeit zur Verbesserung des Betriebsklimas bei“.

## Floskeln und ihre Bedeutung

Arbeitgeber haben jedoch die Möglichkeit, eine abgestufte Bewertung im Arbeitszeugnis auszudrücken (siehe Tabelle).