



Huber/Müller

Das Arbeitszeugnis in Recht und Praxis

13. Auflage

- Die rechtlichen Grundlagen
- Formulierungshilfen mit Textbausteinen
- Musterzeugnisse mit Kurzbewertung
- Zeugnisanalyse



Auf CD-ROM:
über 100 Musterzeugnisse

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
A Einführung	10
B Zeugnisrecht	12
1 Rechtsgrundlagen	12
2 Arten des Zeugnisses	13
2.1 Einfaches Zeugnis	13
2.2 Qualifiziertes Zeugnis	14
2.3 Zwischenzeugnis	14
2.4 Arbeitsbescheinigung	15
2.5 Stationszeugnisse für Referendare	16
3 Anspruchsberechtigter	17
4 Zeitpunkt der Zeugniserteilung	18
5 Grundsätzlich keine Übersendungspflicht	19
6 Zeugnisinhalt	20
7 Wahrheit und wohlwollende Beurteilung	21
8 Antidiskriminierungsgebot	24
9 Einzelfälle zum Zeugnisinhalt	25
10 Form des Zeugnisses	31
11 Verjährung, Verwirkung, Verzicht und Ausschlussfristen	34
11.1 Verjährung	34
11.2 Verwirkung	35
11.3 Ausschlussfristen	38
11.4 Verzicht	39
12 Gerichtliche Geltendmachung des Zeugnisanspruchs	39
13 Schadensersatz und Entschädigung	43
14 Das gefälschte Zeugnis	46
C Zeugnisformulierung	48
1 Häufige Fehlerquellen	48
2 Aufbau des Arbeitszeugnisses	49

3	Die Zeugnisbestandteile – mit Textbausteinen	52
3.1	Einleitung	52
3.2	Tätigkeitsbeschreibung	53
3.3	Leistungsbeurteilung	56
3.4	Persönliche Führung (Sozialverhalten)	71
3.5	Schlussformulierung	75
4	Besonderheiten beim Zwischenzeugnis	83
5	Besonderheiten beim Ausbildungszeugnis	85
6	Besonderheiten beim Zeugnis für Praktikanten	85
D	Zeugnisformular mit Textbausteinen	87
E	Zeugnismuster	98
1	Angestellte	99
1.1	Administrator (IT-Bereich)	99
1.2	Anlageberaterin	100
1.3	Architekt	101
1.4	Arzthelferin	102
1.5	Assistenzärztin	104
1.6	Auftragssachbearbeiter	106
1.7	Bankkaufmann/Anlageberatung	107
1.8	Bauführer	109
1.9	Betriebsbuchhalterin	111
1.10	Buchhalter	113
1.11	Bürogehilfin	114
1.12	Consultant	115
1.13	Controller	116
1.14	Datentypistin	117
1.15	Einkaufssachbearbeiter	118
1.16	Elektroingenieur	120
1.17	Ergotherapeutin	122
1.18	Erzieherin	124
1.19	Fremdsprachenkorrespondentin	126
1.20	Geschäftsführungssekretärin	127
1.21	Grafik-Designerin	129
1.22	Kaufmännische Angestellte in der Betriebsverwaltung eines technischen Büros	130
1.23	Kaufmännischer Angestellter in der Einkaufsabteilung	131
1.24	Kaufmännische Angestellte im Handwerksbetrieb	133

1.25	Key-Account-Manager	135
1.26	Kosmetikerin	137
1.27	Kraftfahrzeugingenieur	139
1.28	Krankenpfleger Geriatrie	141
1.29	Krankenpfleger Kardiologie	143
1.30	Lehrer an einer Privatschule	145
1.31	Marketing-Mitarbeiterin	147
1.32	Marketing-Sachbearbeiterin	149
1.33	Marketing-Sachbearbeiter	151
1.34	Masseur	153
1.35	Operation Managerin	155
1.36	Organisator	157
1.37	Produktmanager	159
1.38	Programmierer	161
1.39	Prüfplaner	162
1.40	Regelungstechniker	164
1.41	Reisebüro-Fachkraft	166
1.42	Rettungssanitäter	167
1.43	Röntgenfacharzt	169
1.44	Sachbearbeiterin/Auftragsabwicklung	171
1.45	Sachbearbeiter/Versicherung	172
1.46	Schreibkraft	174
1.47	Sekretärin	175
1.48	Senior-Developer (IT-Bereich)	177
1.49	Stahlbauingenieur	179
1.50	Stellvertretender Verwaltungsleiter	181
1.51	Steuerberater	183
1.52	Steuerfachgehilfin	185
1.53	Systemprogrammierer	186
1.54	Systemtechniker	187
1.55	Telefonistin	188
1.56	Vertriebsbeauftragter	189
1.57	Verkäuferin	191
1.58	Vorstandsassistent	192
1.59	Web-Designerin	194
1.60	Werbegrafiker	195
1.61	Werkstattmeister	196
1.62	Zahnarzthelferin	197
1.63	Zahntechnikerin	198

2	Führungskräfte	199
2.1	Bereichsleiter	199
2.2	Einkaufsleiter	201
2.3	Filialleiter	203
2.4	Gesamtvertriebsleiter	205
2.5	Geschäftsführer	207
2.6	Geschäftsführer	209
2.7	Geschäftsführer	211
2.8	Geschäftsgebietsleiter	213
2.9	Geschäftsstellenleiter	215
2.10	Gruppenleiter	217
2.11	Kaufmännischer Leiter	219
2.12	Industriemeister	221
2.13	Lagerverwalterin	223
2.14	Leiter Vertrieb und Marketing	224
2.15	Leiter Warenannahme	226
2.16	Marktleiter	228
2.17	Malermeister	230
2.18	Medizinisch-wissenschaftlicher Fachreferent	233
2.19	Personalreferent	235
2.20	Pflegedienstleiterin	237
2.21	Produktionsleiter	239
2.22	Projektleiter	242
2.23	Stationsleiter	244
2.24	Technischer Geschäftsführer	246
2.25	Verkaufsleiter	247
2.26	Vorstandsmitglied/Vorstandssprecher	249
3	Gewerbliche Arbeitnehmer	251
3.1	Auslieferungsfahrer	251
3.2	Baggerführer	252
3.3	Betriebswerkerin	254
3.4	CNC-Dreher	255
3.5	Dreher	257
3.6	Elektromonteur	258
3.7	Fernmeldemonteur	259
3.8	Gas- und Wasserinstallateur	260
3.9	Kraftfahrzeugelektriker	261
3.10	Kraftfahrzeugmechaniker	262
3.11	Kundendienstmonteur	263

3.12	Schlosser	264
3.13	Verkaufsfahrerin	266
4	Zeugnisse für Auszubildende, Trainees und Praktikanten	267
4.1	Bürogehilfin	267
4.2	EDV-Praktikant	269
4.3	Fleischer	270
4.4	Großhandelskaufmann	271
4.5	Hauswirtschafts-Trainee	272
4.6	Marketing-Trainee	274
4.7	Praktikantin in Anwaltskanzlei	276
4.8	Rechtsanwaltsfachangestellte	277
4.9	Speditionskauffrau	279
4.10	Tierpfleger	281
5	Zwischenzeugnisse	282
5.1	Bankkauffrau	282
5.2	Bauzeichnerin	284
5.3	Informatiker	285
5.4	Kaufmännische Mitarbeiterin	287
5.5	Projektierungsingenieur	288
5.6	Sachbearbeiterin Vertriebsadministration	290
5.7	Versicherungskauffrau	292
F	Zeugnisanalyse	294
1	Beurteilung von Arbeitszeugnissen	294
2	Geheimcode	302
G	Die Europass Zeugnislerläuterung	309
	Literaturverzeichnis	310
	Abkürzungsverzeichnis	311
	Stichwortverzeichnis	313

B Zeugnisrecht

1 Rechtsgrundlagen

Die Rechtsgrundlage für die Erteilung des Arbeitszeugnisses stellen § 630 BGB, § 109 GewO und § 8 BBiG dar. Nach § 630 BGB können Mitarbeiter, die nicht als Arbeitnehmer beschäftigt sind, bei der Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung zu erstrecken.

Arbeitnehmer

Für Arbeitnehmer gilt nach § 6 Abs. 2 GewO die Regelung in § 109 GewO. Aufgrund dieser Bestimmung hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen. In Absatz 2 dieser Regelung findet sich zusätzlich das Gebot, Zeugnisse klar und verständlich zu formulieren und die Bestimmung, dass ein Zeugnis keine Merkmale oder Formulierungen enthalten darf, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtlichen Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.

Auszubildender

Bei Auszubildenden stellt die Regelung § 8 des Berufsbildungsgesetzes die Rechtsgrundlage dar. Danach hat der Auszubildende dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat der Auszubildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben. Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden. Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

Da sich die gesetzlichen Regelungen in den Bestimmungen im Wesentlichen entsprechen¹, wird von einem einheitlichen Zeugnisrecht für alle Arbeitnehmer ausgegangen², das durch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers geprägt ist. Die in § 109 Abs. 2 der Gewerbeordnung enthaltene Bestimmung, wonach ein Zeugnis keine Merkmale oder Formulierungen enthalten darf, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtlichen Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen, kann ebenso wie die inhaltlich ähnliche Regelung in der bis zum 31.12.2002 geltenden Regelung in § 113 Abs. 3 a. F. GewO als allgemeiner Grundsatz angesehen werden, der bei jedem Zeugnis zu berücksichtigen ist³. Ebenfalls als allgemeiner Zeugnisgrundsatz muss die in § 630 BGB, § 109 Abs. 2 GewO ausdrücklich enthaltene Schriftformregelung angesehen werden. Ein mündliches Zeugnis würde dem Zweck, als Unterlage für die Bewerbung zu dienen, nicht gerecht werden. Die Vorlage von Zeugnissen in elektronischer Form ist gegenwärtig noch nicht üblich. Aus diesem Grunde hat der Gesetzgeber bei der Gesetzesvorschrift zum 1.1.2003 bestimmt, dass die elektronische Form für Zeugnisse nicht zulässig ist.

2 Arten des Zeugnisses

2.1 Einfaches Zeugnis

Beim einfachen Zeugnis wird lediglich die Art des Dienstverhältnisses und dessen Dauer bestätigt. Aussagen über die Leistung und die Führung sind im einfachen Zeugnis nicht enthalten.

Aufgenommen werden muss die Person des Arbeitnehmers mit Namen und Vornamen. Anschrift und Geburtsdatum sind nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers aufzunehmen. Die Art der Beschäftigung ist so vollständig und genau anzugeben, dass sich ein

¹ Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 146 I 1.

² LAG Hamm, Urteil vom 27.2.1997, 4 Sa 1691/96.

³ Wolf, Gemeinschaftskommentar zum gesamten Kündigungsrecht, Grundsätze, Rdn. 554; LAG Hamm, Urteil vom 17.12.1998, 4 Sa 630/98.

Dritter hierüber ein Bild machen kann⁴. Allgemeine Angaben sind dann nicht ausreichend, wenn der Arbeitnehmer mit Sonderaufgaben befasst war.⁵

Als Dauer der Beschäftigung ist die rechtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses anzugeben, d. h. bis zu dem Zeitpunkt, in dem die Kündigung wirksam bzw. das Beschäftigungsverhältnis aufgelöst wird. Kürzere Unterbrechungen wie Urlaub, Krankheit usw. sind nicht anzugeben.⁶

2.2 Qualifiziertes Zeugnis

Das qualifizierte Zeugnis enthält außer Angaben über Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses Ausführungen über die Führung und Leistung. Dabei sollen die Führung und Leistung während der gesamten Dauer des Beschäftigungsverhältnisses beurteilt werden.

Wahlrecht

Dem Arbeitnehmer steht das Wahlrecht zu, ob er ein einfaches oder ein qualifiziertes Zeugnis wünscht. Ein ohne seinen Wunsch ausgestelltes qualifiziertes Zeugnis kann er zurückweisen.⁷ Wurde auf Wunsch des Arbeitnehmers ein qualifiziertes Zeugnis erteilt, kann er nicht nachträglich ein einfaches Zeugnis verlangen.⁸ Entsprechendes gilt im umgekehrten Fall oder im Fall, dass der Arbeitnehmer es dem Arbeitgeber überlässt, ob ein einfaches oder ein qualifiziertes Zeugnis erteilt wird.⁹

2.3 Zwischenzeugnis

Das Zwischenzeugnis entspricht inhaltlich dem Endzeugnis mit dem Unterschied, dass das Beschäftigungsverhältnis weiterhin besteht. An der Erteilung eines Zwischenzeugnisses kann der Arbeitnehmer beispielsweise bei Versetzung oder bei Wechsel des Vorgesetzten ein besonderes berechtigtes Interesse haben. Durch das Zwischenzeug-

⁴ BAG, AP § 630 BGB Nr. 11.

⁵ Münchener Kommentar – Schwedtner, § 630 Rdn. 26.

⁶ Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 146 Rdn. 18.

⁷ Münchener Kommentar – Schwedtner, § 630 Rdn. 22.

⁸ Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 146 Rdn. 10.

⁹ Sächsisches LAG, Urteil vom 26.3.2003, 2 Sa 875/02.

nis ergibt sich eine gewisse Selbstbindung des Arbeitgebers¹⁰, die es dem Arbeitgeber verwehrt, im Endzeugnis von der Beurteilung im Zwischenzeugnis abzuweichen, wenn sich nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses keine neuen Gesichtspunkte ergeben. Dies gilt selbst dann, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass einer Betriebsveräußerung ein Zwischenzeugnis erteilt wird. Nach dem Betriebsübergang ist der neue Arbeitgeber im Endzeugnis an die Beurteilung des früheren Arbeitgebers im Zwischenzeugnis gebunden.¹¹

2.4 Arbeitsbescheinigung

Die für das Arbeitsamt ausgestellte Arbeitsbescheinigung ist kein Arbeitszeugnis.

Zur Ausstellung der Arbeitsbescheinigung ist der Arbeitgeber nach § 312 SGB III bei Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses verpflichtet. Sie muss alle Tatsachen enthalten, die für die Entscheidung über den Anspruch auf Arbeitslosengeld erheblich sein können, insbesondere die Art der Tätigkeit des Arbeitnehmers, Beginn, Ende, Unterbrechungen und Grund für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sowie die Höhe des Arbeitentgelts und die sonstigen Leistungen, die der Arbeitnehmer erhalten oder zu beanspruchen hat. Will der Arbeitnehmer für die Zeit nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses kein Arbeitslosengeld beantragen, braucht der Arbeitgeber nur Beginn, Ende und Unterbrechungen des Beschäftigungsverhältnisses zu bescheinigen.

Für die Ausstellung der Arbeitsbescheinigung muss der von der Bundesanstalt für Arbeit hierfür vorgesehene Vordruck verwandt werden. Die Arbeitsbescheinigung ist dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auszuhändigen. Auf die Erteilung der Arbeitsbescheinigung hat der Arbeitnehmer einen vor dem Arbeitsgericht einklagbaren Anspruch.

¹⁰ LAG Hamm, Urteil vom 28.8.1997, 4 Sa 1926/96.

¹¹ BAG, Urteil vom 16.10.2007, 9 AZR 248/07.

Praxis-Tipp

Der Anspruch auf Berichtigung einer bereits ausgestellten Arbeitsbescheinigung muss nicht beim Arbeitsgericht, sondern beim Sozialgericht geltend gemacht werden.¹²

2.5 Stationszeugnisse für Referendare

Stationszeugnisse, die Referendaren im Rahmen ihrer Ausbildung erteilt werden, sind keine Arbeitszeugnisse.

Während Arbeitszeugnisse dem Zweck dienen, als Bewerbungsunterlage anderen Arbeitgebern vorgelegt zu werden, werden Stationszeugnisse zu Prüfungszwecken erteilt. Wegen dieser unterschiedlichen Zweckbestimmung ist die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zur wohlwollenden Gestaltung von Zeugnissen auf Stationszeugnisse nicht übertragbar. Stationszeugnisse dürfen daher die deutliche Benennung und Bewertung negativer Ausbildungsleistungen enthalten, wenn ein entsprechender Anlass gegeben ist. Auch der Umstand, dass Stationszeugnisse, z. B. von ehemaligen Rechtsreferendaren, entgegen Zweckbestimmung potentiellen Arbeitgebern in Bewerbungsverfahren vorgelegt werden, rechtfertigt keine andere Beurteilung.¹³

¹² BAG, DB 1989, S. 587.

¹³ VGH Kassel, Beschluss vom 26.10.2007, AZ.: 8 TP 1731/07, NJW 2008/1608f.

Stichwortverzeichnis

A

- Alkoholgenuss 75
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 24
- Angestellte
 - Musterzeugnisse 99
- Anlernling
 - Zeugnisanspruch 17
- Anspruch
 - auf Arbeitsbescheinigung 15
 - auf Erteilung eines Zeugnis 17
 - rechtlicher 17
- Antidiskriminierungsgebot 24
- Anwalt 40
- Anwaltsgebühren 41
- Arbeitsbescheinigung 15
- Arbeitsgericht
 - Zeugnisanspruch 39
- Aufbauschema 49
- Auffassungsgabe 90
 - Textbaustein 90
- Aufgabe
 - Zeugnisanalyse 295
- Ausbildungszeugnis
 - Besonderheiten 85
 - Textbaustein 88
- Aushilfsarbeitsverhältnis 17
- Auslassung 23, 56, 72, 298
- Ausschlussfrist 38
- Außerordentlichen Kündigung 29
- Ausstellungsdatum 33
- Auszubildende
 - Musterzeugnis 267
 - Zeugnisanspruch 17
 - Zeugnisrecht 12

B

- Befristetes Beschäftigungsverhältnis
 - Zeugniserteilung 18
- Belastbarkeit
 - Textbaustein 90
- Benachteiligungsverbot 24
- Benotung 57
- Beredtes Schweigen 56, 298
- Berichtigungsanspruch
 - Frist 36
 - Sozialgericht 16
- Berufsausbildungsverhältnis
 - Zeugnisanspruch 12
- Beurteilung
 - Fehlerquellen 48
 - von Arbeitszeugnissen 294
 - wohlwollende 21
- Beurteilung der persönlichen Führung
 - Textbaustein 94
- Beurteilungsspielraum 21
- Beweislast
 - Berichtigung 39
- Bewerbung 10

C

- Codierte Aussage 305

D

- Datum
 - Zeugnisausstellung 33
- Denkvermögen
 - Textbaustein 92

E

- Eigeninitiative
 - Textbaustein 90

Einfaches Zeugnis

- Begriff 13
- Inhalt 20
- Verjährung 35

Einleitung

- Aufbauschema 50
- Formulierungsvorschläge 52
- Textbaustein 88

Elektronische Form 13

Ermessen

- Zeugnisinhalt 20

Europass Zeugniserläuterung 309

F

Fachkönnen

- Textbaustein 92

Fachwissen

- Textbaustein 90

Formular

- Zeugnisausstellung 87

Fortbildung 64

- Zwischenzeugnis 18

Freie Mitarbeiter

- Zeugnisanpruch 17

Freistellung 27

Fristlose Kündigung 28

Führungsfähigkeit

- Textbaustein 92

G

Geheimcode

- Schadensersatzanspruch 75
- Zeugnisanalyse 302
- Zeugnisklauseln 75

Geheimzeichen 308

Gerichtsgebühr 42

Gerichtskosten 42

Geringfügig Beschäftigte 17

Gesamtbeurteilung 20

Geschäftsführer

- Zeugnisanpruch 17

Gewerbliche Arbeitnehmer

- Musterzeugnisse 251

H

Heimarbeiter 17

- Zeugnisanpruch 17

K

Klage 39

Klartext 57

Kosten 41

Kündigung

- Textbausteine 96
- Zeugniserteilung 18

L

Leistungsbereitschaft

- Textbaustein 90

Leistungsbeurteilung

- Zeugnisanalyse 297

N

Nebenberuflich Tätige 17

Notenspiegel 56

P

Persönliche Führung

- Zeugnisanalyse 300

Praktikant

- Zeugnisanpruch 17

Problemlösungsfähigkeit

- Textbaustein 90

Q

Qualifiziertes Zeugnis

- Anspruch 17
- Begriff 14
- Inhalt 20
- Verjährung 35

S

Schadensersatz 43

- benachteiligende Formulierung 43

- codierte Aussage 304

Schlussformulierung

- Textbaustein 96

- Zeugnisanalyse 301
- Schwerbehinderung 26
- Straftat 30

T

- Tätigkeitsbeschreibung
- Zeugnisanalyse 294
- Textbaustein 87
- Trainee
- Musterzeugnisse 267
- Treu und Glauben 19

U

- Übersendungspflicht 19
- Unterschlagung 30
- Unterschrift 33
- Untreue
- Schadensersatz 30
- Urteilsvermögen
- Textbaustein 92

V

- Verdacht 31
- Verjährung 34
- Verkehrssitte 23
- Versetzung
- Zwischenzeugnis 14
- Vertragsbruch 26
- Verwirkung 35
- Verzicht 39
- Volontär
- Zeugnisanspruch 17
- Vorstellungsgespräch 10

W

- Wahlrecht 14
- Wahrheitsgrundsatz
- Kündigung 29
- Wahrheitspflicht 22
- Wechselnder Aufgabenbereich
- Textbaustein 89
- Wehrdienst 26

Z

- Zeugnis
- Form 31
- Zeugnisabholung 19
- Zeugnisanspruch 17
- Ausschlussfrist 38
- Erlöschung 35
- Klagerecht 39
- Verjährung 34
- Verwirkung 35
- Verzicht 39
- Zeugnisausstellungsformular 87
- Zeugnisgrundsatz 13
- Zeugnissprache 57, 298
- Zivildienst 26
- Zurückbehaltungsrecht 19
- Zusammenfassende
Leistungsbeurteilung
- Textbaustein 94
- Zeugnisanalyse 299
- Zuverlässigkeit
- Textbaustein 92
- Zwischenzeugnis
- Begriff 14
- Textbaustein 89