

April - 2024

Arbeitszeugnisse: Diese Urteile sollten Arbeitgeber kennen

Arbeitszeugnisse sind oft Anlass für Streit. Doch was können Sie als Arbeitgeber machen und was nicht? Diese 7 Urteile sollten Sie kennen.

- Für das berufliche Vorankommen von Arbeitnehmern haben Arbeitszeugnisse eine große Bedeutung. Deshalb ringen die mit Betrieben manchmal erbittert um Inhalt und Aussehen.
- Gerichte müssen sich deshalb immer wieder mit der Frage befassen, was im Arbeitszeugnis zulässig ist und was gegen arbeitsrechtliche Vorgaben verstößt.
- In diesem Beitrag finden Sie Urteile zu Arbeitszeugnissen. Darin geht es unter anderem um die Zulässigkeit von gelochten, getackerten oder geknickten Zeugnissen. Aber auch um überschwängliches Lob, Schulnoten und die Schlussformel.



Verlässt ein Mitarbeiter den Betrieb, hat er Anspruch auf ein [Arbeitszeugnis](#). Doch was da drin steht, gefällt nicht jedem. Und so gibt es manch erbitterten Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer um Formulierungen, Beurteilungen oder Form. Aber was dürfen Chefs machen und was nicht? Das müssen im schlimmsten Fall Richter entscheiden. Hier sind 5 Urteile, die Sie als Arbeitgeber kennen sollten.

Darf ein Zeugnis gelocht sein?

Ein Handwerksbetrieb verfügt lediglich über gelochtes Geschäftspapier. Deshalb stellt er einer ehemaligen Mitarbeiterin darauf ein Arbeitszeugnis aus. Sie wittert ein Geheimzeichen und klagt. Doch vor dem [Landesarbeitsgericht Nürnberg](#) scheitert sie mit ihrem Vorhaben. Das Gericht war davon überzeugt, dass der Handwerksbetrieb ausschließlich über gelochtes Geschäftspapier verfügt. Daher entschieden die Richter, dass er sich für die Erteilung des Zeugnisses kein ungelochtes Papier anschaffen muss.

Dürfen Schulnoten ins Arbeitszeugnis?

Ein Betrieb stellt einem Elektriker ein Arbeitszeugnis in Tabellenform aus und gibt dem ehemaligen Mitarbeiter Schulnoten für seine Leistung und sein Verhalten. Damit ist der Mann nicht einverstanden und klagt erfolgreich vor dem [Bundesarbeitsgericht](#). Die Karlsruher Richter entschieden, dass der Betrieb mit der tabellarischen Darstellung und der Bewertung nach „Schulnoten“ den Zeugnisanspruch des Arbeitnehmers nicht erfüllen. Die erforderlichen individuellen Hervorhebungen und Differenzierungen in der Beurteilung ließen sich nur durch ein im Fließtext formuliertes Arbeitszeugnis angemessen herausstellen.

Zu viel Lob im Arbeitszeugnis – ist das ok?

Ob Leistungsbeurteilung oder Bedauernsformel – ein Arbeitszeugnis besteht aus bestimmten Elementen. Kritisch wird es, wenn die einzelnen Bestandteile inhaltlich nicht zusammenpassen, wie in diesem Fall: Mit einer besseren Note als „sehr gut“ hätte dieser Arbeitgeber seinen ehemaligen Mitarbeiter am liebsten bewertet. Gleichzeitig



April - 2024

schreibt er ihm ins Zeugnis, dass sein Ausscheiden keinen Verlust für das Unternehmen bedeute. Das lässt das [Landesarbeitsgericht Hamm](#) nicht durchgehen und entscheidet, Ironie hat in einem Arbeitszeugnis nichts zu suchen.

Rechtfertig Polemik im Arbeitszeugnis eine Geldstrafe?

In einem Kündigungsschutzprozess sagt ein Arbeitgeber zu, seiner ehemaligen Mitarbeiterin ein wohlwollendes Arbeitszeugnis auszustellen. Zehn Monate später bekommt die Frau das Dokument. Allerdings passt ihr der Inhalt nicht. Deshalb muss sich das [Landesarbeitsgericht Köln](#) damit befassen. Es gibt der ehemaligen Mitarbeiterin Recht. Das ausgestellte Zeugnis entspreche nicht den formalen und inhaltlichen Mindestanforderungen, so die Richter. „Geschlechterbezogen war Frau H. sehr beliebt“, war eine der Formulierungen, die sie kritisierten. Das sei polemisch und gehöre nicht in ein wohlwollendes Arbeitszeugnis. Der Arbeitgeber musste deshalb eine Geldstrafe zahlen.

Haben Mitarbeiter Anspruch auf eine Schlussformel mit privaten Wünschen?

Ein Betrieb streitet sich vor Gericht mit einer Mitarbeiterin um die Änderung der Schlussformel im Arbeitszeugnis. Die ehemalige Angestellte verlangt unter anderem, dass der Betrieb ihr Ausscheiden „sehr“ bedauert und ihr „beruflich wie privat alles Gute und viel Erfolg“ wünscht. Doch das schmettert das [Landesarbeitsgericht München](#) ab. Ein Arbeitszeugnis diene dem beruflichen Fortkommen des Arbeitnehmers. Daher seien private Wünsche darin fehl am Platz. Außerdem sei die Bedauernsformel bei einer „nur guten Bewertung“ nicht üblich.

Geknickt und getackert: Ist das erlaubt?

Ein Leiharbeiter erhält von seinem ehemaligen Arbeitgeber ein geknicktes und getackertes Arbeitszeugnis. Damit ist der Mann nicht einverstanden, er vermutet einen versteckten Zeugniscode. Seine Befürchtung: Der Betrieb wolle damit signalisieren, dass er mit ihm als Arbeitnehmer nicht zufrieden gewesen sei. Das [Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz](#) sieht die Sache anders. Das Arbeitszeugnis entspreche sowohl nach Form als auch nach Inhalt den gesetzlichen Vorgaben. Einen Anspruch auf ein ungeknicktes und ungetackertes Zeugnis habe der Mann nicht.

Welches Ausstellungsdatum ist das Richtige?

Ein Betrieb stellt seiner ehemaligen Mitarbeiterin ein qualifiziertes Arbeitszeugnis aus. Dabei stimmt das Ausstellungsdatum nicht mit dem letzten Arbeitstag der Frau überein. Das moniert sie und verlangt eine Korrektur des Datums auf dem Zeugnis. Das [Landesarbeitsgericht Köln](#) entscheidet zu Gunsten der Arbeitnehmerin. Das Arbeitszeugnis müsse mit dem Datum versehen werden, an dem das Arbeitsverhältnis beendet wurde, so das Urteil.

Quelle <https://www.handwerk.com/arbeitszeugnisse-diese-urteile-sollten-arbeitgeber-kennen>

