

Notwendiger Inhalt von Arbeitszeugnissen - Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 12.08.2008

In einem Zeugnis müssen alle Inhalte vorhanden sein, die üblicherweise für Arbeitnehmer dieser Berufsgruppe im Arbeitszeugnis genannt werden. Wenn ein Inhalt nicht genannt wird, könnte dies ein unzulässiges Geheimzeichen darstellen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (BAG vom 12.08.2008 – 9 AZR 632/07).

Nach § 109 Abs. 2 Gewerbeordnung (GewO) muss ein Zeugnis klar und verständlich formuliert sein (Grundsatz der Zeugnisklarheit). Deshalb darf das Zeugnis keine Formulierungen enthalten, die eine andere als die aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer treffen. Ferner muss das Zeugnis Leistung und Sozialverhalten des Arbeitnehmer bei wohlwollender Beurteilung zutreffend wiedergeben (Grundsatz der Zeugniswahrheit). Der weitere notwendige Zeugnisinhalt bestimmt sich nach dem Zeugnisbrauch. So führt das BAG aus: Der Zeugnisbrauch kann nach Branchen und Berufsgruppen unterschiedlich sein. Lässt ein erteiltes Zeugnis hiernach übliche Formulierungen ohne sachliche Rechtfertigung aus, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Ergänzung. Die Auslassung eines bestimmten Inhalts, der von einem einstellenden Arbeitgeber in einem Zeugnis erwartet wird, kann ein unzulässiges Geheimzeichen sein.

Der Kläger des vom BAG entschiedenen Falles war als Redakteur bei einer Tageszeitung tätig. Er hatte geltend gemacht, dass im erteilten Zeugnis die Hervorhebung seiner Belastbarkeit in Stresssituationen fehlte. Dies sei eine für Tageszeitungsredakteure übliche Hervorhebung. Die Auslassung sei dementsprechend ein Geheimzeichen. Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen. Das BAG hat das Urteil des Berufungsgerichtes aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Nach Auffassung des BAG ist aufzuklären, ob die Behauptung des Klägers zutrifft, für Tageszeitungsredakteure sei die Hervorhebung dieser Belastbarkeit im Zeugnis üblich und die Auslassung ein Geheimzeichen.

Praxistipp: Die Abfassung von Arbeitszeugnissen nach feststehenden Mustern oder Formulierungen muss nicht immer ausreichend sein. Es ist stets auch nach den Besonderheiten der Branche und der Berufsgruppe zu fragen!

Weitere Informationen zu diesem Thema (Arbeitszeugnis, Anspruch auf Ergänzung oder Berichtigung des Zeugnisses etc.) und anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag: Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Frank Preidel, Gehrden, Tel: 05108/913 57-10
E-mail: ra-preidel@t-online.de
Internet: www.kanzlei-pb.de**