

## Wie gestalten Sie das Zeugnis diskriminierungsfrei?

Bevor wir Ihnen Tipps geben für die diskriminierungsfreie Gestaltung Ihres Arbeitszeugnisses, erhalten Sie einen kurzen Überblick zu den wichtigsten Punkten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Ziel des AGG ist es, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen. Es beinhaltet sechs Merkmale, aufgrund derer keine Benachteiligung erfolgen darf. Diese Merkmale sind:

- Rasse oder ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Identität

Überblick zum  
AGG

### Was müssen Sie bei der Zeugniserstellung beachten?

Geht es um die Zeugniserstellung und das Zeugnisrecht, dann wird das AGG auf die Praxis voraussichtlich nur geringe Auswirkungen haben. Mit professionellen Mitteln erstellte Arbeitszeugnisse stehen im Einklang mit dem Ziel des AGG, nicht wegen der oben aufgeführten Merkmale zu benachteiligen.

#### **Beispiel: Keine Angaben zu den Merkmalen des AGG**

Zeugnisse enthalten in der Regel keine Ausführungen dazu, ob der Zeugnisempfänger z. B. serbischer Herkunft ist oder dem Islam angehört, Kommunist ist oder etwa homosexuell.

Das heißt, in Arbeitszeugnissen wurden schon bisher keine Angaben zu den oben genannten Merkmalen gemacht. Doch es gibt Ausnahmen.

### Erkennbarkeit des Geschlechts und des Alters

Wenn auch das AGG eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts verbietet, kann die Lösung nicht darin bestehen, das Geschlecht zu verbergen, indem der Vorname nicht genannt wird. Den

Keine  
geschlechts-  
bezogenen  
Bewertungen

vollständigen Namen des Zeugnisempfängers wird man weiterhin zu Identifikationszwecken angeben. Geschlechtsbezogene Bewertungen waren bisher unüblich und sie sind im Hinblick auf den Grundsatz der wohlwollenden Zeugnisformulierung wohl auch nach bisheriger Rechtslage unzulässig.

#### **Beispiel: So sollten Sie es nicht machen**

Eine Bewertung, die z. B. lautet: „Aufgrund ihres weiblichen Charmes hatte sie große Akquisitionserfolge bei unseren Kunden.“, war bisher unüblich und sie sollte mit Blick auf das AGG erst recht nicht verwendet werden.

Auch das Geburtsdatum im Zeugnis, das einen Rückschluss auf das Alter zulässt, wird nicht generell unzulässig werden.

#### **Angaben zu Behinderung oder Erkrankung**

Angaben zu einer Behinderung wie auch zu einer Erkrankung waren auch bisher nur in seltenen Ausnahmefällen zulässig.

#### **Zwischenzeugnis**

Da die Regelungen des AGG auch für die Bereiche des beruflichen Aufstiegs im Unternehmen gültig sind, muss sowohl bei der Mitarbeiterbeurteilung als auch bei Zwischenzeugnissen darauf geachtet werden, dass die Bewertungen benachteiligungsfrei sind.

---

#### **Tipp: Nutzen Sie die Textbausteine**

Ausgehend von der gefestigten Praxis der „Zeugnissprache“, wie Sie sie auch hier in den Textbausteinen vorliegen haben, werden sich aber voraussichtlich keine größeren Änderungen ergeben.

## **Wer unterschreibt und versendet das Zeugnis?**

Der Arbeitgeber muss das Zeugnis nicht selbst ausstellen

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, das Zeugnis selbst anzufertigen oder durch sein gesetzliches Vertretungsorgan erstellen zu lassen. Auch muss keiner der beiden unterschreiben. Es genügt, wenn ein dem Unternehmen angehörender Vertreter des Arbeitgebers unterzeichnet, die Zeugniserteilung durch einen Außenstehenden (z. B.

Rechtsanwalt) ist unzulässig. Im Zeugnis ist deutlich zu machen, dass dieser Vertreter dem Mitarbeiter gegenüber weisungsbefugt war.<sup>34</sup>

Dabei sind auch das Vertretungsverhältnis und die Funktion des Unterzeichners anzugeben. Der Grund: Erstens lässt sich an der Person und dem Rang des Unterzeichnenden die Wertschätzung des Mitarbeiters ablesen. Zweitens zeugt ein kompetenter Aussteller für die Richtigkeit der im Zeugnis getroffenen Aussagen. Seinen Zweck als Bewerbungsunterlage kann das Zeugnis nur erfüllen, wenn es von einem „erkennbar Ranghöheren“ ausgestellt ist. Das Vertretungsverhältnis kann mit dem Zusatz ppa. oder i. V. kenntlich gemacht werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil vom 4.10.2005 bereits entwickelte Grundsätze zum Zeugnisrecht bestätigt und präzisiert.<sup>35</sup>

Das BAG hat zur Unterschriftsbefugnis noch einmal bekräftigt, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, das schriftlich zu erteilende Zeugnis selbst oder durch sein gesetzliches Vertretungsorgan zu unterschreiben. Er kann damit eine andere betriebsangehörige Person beauftragen.

Unterschriftsbefugnis

### **Achtung:**

Der Arbeitgeber kann die Unterschriftsbefugnis zur Unterzeichnung von Arbeitszeugnissen nicht beliebig delegieren. Aus dem Zeugnis muss sich ergeben, dass der Aussteller in der Lage ist, die Leistungen des Arbeitnehmers zu beurteilen. Der Beurteilende muss deshalb – aus dem Zeugnis ablesbar – ranghöher als der Zeugnisempfänger und ihm gegenüber weisungsberechtigt sein.

Welche Arbeitnehmer zur Unterzeichnung eines Zeugnisses in Betracht kommen, ergibt sich regelmäßig aus einem Organigramm, aus welchem die Hierarchie und die Unterstellungsverhältnisse ablesbar sind.

Ist der ranghöhere Zeugnisaussteller (z. B. Bereichsleiter) aber ausnahmsweise selbst nicht in der Lage, die fachlichen Leistungen des zu beurteilenden Arbeitnehmers (z. B. wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschung) einzuschätzen, ist das Zeugnis eines wissen-

Mitunterzeichnung durch einen Fachvorgesetzten

---

<sup>34</sup> Vgl. BAG Urteil v. 26.6.2001, 9 AZR 392/00, NZA 2002, 34.

<sup>35</sup> Vgl. BAG-Urteil v. 4.10.2005, 9 AZR 507/04, NZA 8/2006, S. 436 ff.

schaftlichen Mitarbeiters zusätzlich auch von einem wissenschaftlichen Vorgesetzten zu unterzeichnen.

Wenn das Zeugnis nicht vom gesetzlichen Vertretungsorgan unterschrieben wurde, könnte sich dem Zeugnisleser die Frage aufdrängen, weshalb es nicht wenigstens von einem wissenschaftlichen Vorgesetzten (mit-)unterzeichnet worden ist. Mit seiner Unterschrift hätte der wissenschaftliche Vorgesetzte die Verantwortung für die Richtigkeit der fachlichen Beurteilung übernommen. Ohne diese Mitunterzeichnung fehlt einem Zeugnis dann die erforderliche Überzeugungskraft, sodass unter Umständen die im Zeugnis positiv beurteilte Arbeit des wissenschaftlichen Mitarbeiters aufgrund der ersichtlich fehlenden fachlichen Beurteilungskompetenz des Ausstellers disqualifiziert und der Mitarbeiter in seinem beruflichen Fortkommen dadurch beeinträchtigt wird.

Für die Unterzeichnung ist ein dokumentenechter Stift (Tinte, Filzstift oder Kugelschreiber), nicht jedoch nur ein Bleistift, zu verwenden. Die Unterschrift selbst darf von der ansonsten geleisteten Unterschrift nicht signifikant abweichen, eine z. B. überdimensionierte oder in „Kinderschrift“ geleistete Unterschrift ist nicht zulässig.<sup>36</sup>

## Muss der Arbeitgeber das Zeugnis zusenden?

Der Mitarbeiter muss sein Zeugnis selbst abholen

Der Mitarbeiter muss sein Zeugnis selbst abholen. Wie bei allen anderen Papieren ist das Zeugnis eine Holschuld im Sinne des § 269 Abs. 2 BGB. Hält der Arbeitgeber das rechtzeitig verlangte Zeugnis jedoch nicht bis spätestens zum letzten Tag des Ablaufs der Kündigungsfrist mit den anderen Arbeitspapieren zur Abholung bereit, muss er es auf seine Gefahr und Kosten dem Mitarbeiter übersenden.

Wenn der Mitarbeiter es versäumt, sein Zeugnis, das der Arbeitgeber für ihn bereithält, abzuholen, kann er vom Arbeitgeber nicht die Übersendung verlangen. Er muss es selbst abholen.

---

<sup>36</sup> Vgl. LAG Nürnberg, Urteil v. 3.8.2005, 4 Ta 153/05, NZA-RR 2006, 13.

## Wann muss der Arbeitgeber ein Zeugnis neu erstellen?

Es kommt gelegentlich vor, dass ein ehemaliger Mitarbeiter die Neuausstellung eines inhaltlich richtigen und nicht beanstandeten Zeugnisses verlangt, weil es beschädigt oder verloren wurde. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber aufgrund seiner nachvertraglichen Fürsorgepflicht grundsätzlich verpflichtet, auf Kosten des ehemaligen Mitarbeiters ein neues Zeugnis zu erteilen.<sup>37</sup>

Fürsorgepflicht  
des Arbeit-  
gebers

Entscheidend ist dabei die Frage, ob dem Arbeitgeber die Neuausstellung zugemutet werden kann, weil er das Zeugnis z. B. anhand noch vorhandener Personalunterlagen ohne großen Arbeitsaufwand erneut schreiben lassen kann.

## Was müssen Sie wissen, wenn es zum Rechtsstreit kommt?

Hat der Arbeitgeber den Anspruch auf Zeugniserteilung noch nicht oder nicht ordnungsgemäß erfüllt, kann der Mitarbeiter vor dem Arbeitsgericht Klage auf Ausstellung oder Berichtigung erheben. Der Klageantrag muss die Änderungswünsche enthalten. In prozessualer Hinsicht stellte das Bundesarbeitsgericht klar, dass ein Mitarbeiter aus § 109 GewO einen Anspruch auf die Erteilung eines insgesamt richtigen Zeugnisses hat. Solange das vom Arbeitgeber erteilte Zeugnis diesen Anforderungen nicht entspricht, ist der Anspruch des Mitarbeiters auf Zeugniserteilung insgesamt nicht erfüllt. Der Mitarbeiter macht dann mit seiner Zeugnisklage keine Berichtigung einzelner Mängel – vergleichbar etwa einer Sachmängelgewährleistung – geltend, sondern weiterhin den Erfüllungsanspruch auf ein insgesamt richtiges Zeugnis. Der Mitarbeiter ist im Gerichtsprozess deshalb auch nicht gehindert, den ursprünglich verlangten Zeugnisinhalt im laufenden Zeugnisrechtsstreit zu ändern oder zu ergänzen.

---

<sup>37</sup> Vgl. LAG Hamm, Urteil v. 17.12.1998, 4 Sa 1337/98, DB 1999, 1610.

Klage auf  
Ausstellung  
oder  
Berichtigung  
des Zeugnisses

Geht es lediglich um die Korrektur eines bereits erteilten Zeugnisses, ist im Klageantrag im Einzelnen anzugeben, was in welcher Form geändert werden soll.<sup>38</sup> Das Zeugnis ist dann insgesamt neu zu formulieren, wenn anderenfalls die Gefahr von Sinnentstellungen und Widersprüchlichkeiten droht.

Der Mitarbeiter  
kann den  
Prozess selbst  
führen

Für das Verfahren vor dem Arbeitsgericht muss kein Anwalt als Prozessbevollmächtigter beauftragt werden. Der Mitarbeiter kann den Prozess selbst führen. Kommt es im Gerichtsverfahren nicht zu einer gütlichen Einigung, entscheidet das Arbeitsgericht durch Urteil über die teilweise oder vollständige Stattgabe der Klage oder ihre Abweisung. Wird der Arbeitgeber zur vollständigen oder teilweisen Korrektur des Zeugnisses entsprechend des Klageantrages verurteilt und kommt er dem Urteil nicht nach, kann dies im Wege der Zwangsvollstreckung durchgesetzt werden.

### **Welche Formulierungen kann der Mitarbeiter gerichtlich durchsetzen?**

Ein Zeugnis muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Beurteilung des Mitarbeiters von Bedeutung und für einen künftigen Arbeitgeber von Interesse sind. Der bisherige Arbeitgeber entscheidet allein, welche Leistungen und Eigenschaften seines Mitarbeiters er hervorheben will. Das Zeugnis muss lediglich wahr sein und darf dort keine Auslassungen aufweisen, wo der Leser eine positive Bemerkung erwartet.

Qualifizierte  
Zeugnisse  
müssen der  
gebräuchlichen  
Gliederung  
entsprechen

Der Arbeitgeber muss der Verkehrssitte Rechnung tragen und auch bei qualifizierten Zeugnissen die gebräuchliche Gliederung beachten, die inzwischen weitgehend standardisiert ist. Weder Wortwahl noch Satzstellung oder Auslassungen dürfen dazu führen, dass bei Dritten der Wahrheit nicht entsprechende Vorstellungen geweckt werden. Der Arbeitgeber ist bei den Bewertungen in diesem Rahmen frei, welche Formulierungen er wählt.

Das Zeugnis darf nicht mit geheimen bzw. verschlüsselten Kennzeichen (Geheimzeichen) oder Formulierungen versehen werden, die den Zweck haben, den Mitarbeiter in einer aus dem Wortlaut des

---

<sup>38</sup> Vgl. LAG Düsseldorf, Urteil v. 26.2.1985, 8 Sa 1873/84, DB 1985, 2692.

Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu charakterisieren (§ 109 Abs. 2 GewO). Deshalb kann der Mitarbeiter im Grunde nur die im Rahmen der Verkehrssitte üblichen Formulierungen gerichtlich durchsetzen. Standardformulierungen, die weitgehend bekannt sind, muss er hinnehmen. Er kann keine individuellen Formulierungen durchsetzen.

## Was kann der Mitarbeiter vor Gericht nicht durchsetzen?

In der Praxis wird vor den Arbeitsgerichten in der Regel nicht darum gestritten, welche vom Mitarbeiter gewünschten Wertungsformulierungen in das Zeugnis aufzunehmen sind, sondern meistens darum, welche Formulierungen falsch, widersprüchlich oder verschlüsselt bzw. doppelbödig sind und deshalb ersatzlos gestrichen werden sollen.<sup>39</sup>

Falsche, widersprüchliche oder verschlüsselte Formulierungen müssen gestrichen werden

Ein Zeugnis darf nicht in sich widersprüchlich sein. Mithilfe von Widersprüchen darf auch keine Herabsetzung der Beurteilung erfolgen. Im Fall einer widersprüchlichen Formulierung muss die gesamte Formulierung, die geeignet ist, den Mitarbeiter in seiner beruflichen Karriere zu behindern, entfernt werden. Dies gilt nach der Rechtsprechung unabhängig davon, wie das Führungsverhalten des Mitarbeiters tatsächlich zu bewerten ist. Eine Ausnahme bildet die zusammenfassende Leistungs- und Führungsbeurteilung, bei der sich die Gerichte inzwischen an einem standardisierten, abgestuften Noten- und Formulierungskatalog orientieren. Hinsichtlich der Leistungs- und Führungsbeurteilung kann der Mitarbeiter ggf. eine andere Bewertung und die damit korrespondierende Formulierung gerichtlich durchsetzen.

Dem Mitarbeiter steht deshalb hinsichtlich der bewertenden Formulierungen im Zeugnis grundsätzlich nur ein „Negativanspruch“ zu – er kann nur Streichungen durchsetzen. Anders ist es, wenn das Zeugnis hinsichtlich der Darstellung von Tatsachen (z. B. Qualifikationen), welche für die Beurteilung der Führung und Leistung

Negativanspruch

---

<sup>39</sup> Vgl. die Rechtsprechung zur „verschlüsselten Zeugnissprache“, LAG Hamm, Urteil v. 17.12.1998, 4 Sa 630/98, BB 2000, 1090.

charakteristisch sind, unvollständig ist. In diesen Fällen kann der Mitarbeiter die Aufnahme in das Zeugnis auch gerichtlich durchsetzen. Die Arbeitsgerichte stellen die Wahrheit oder Unwahrheit einer Tatsache fest und nehmen zugleich auch im Hinblick auf die aus diesen Tatsachen zu ziehenden objektiven Folgerungen eine selbstständige Bewertung der Faktoren vor. In diesem Sinne sind die Gerichte dann auch befugt, die ihnen zutreffend erscheinende Zeugnisformulierung selbst zu wählen und im Urteil auszusprechen.<sup>40</sup>

### **Kann der Mitarbeiter eine Schlussformel gerichtlich durchsetzen?**

In der Praxis hat es sich als üblich herausgebildet, zum Abschluss eines Endzeugnisses eine Dankes-/Bedauernsformel mit Zukunftswünschen zu verwenden. Oft wird dabei der Dank für geleistete Arbeit bzw. das Bedauern über das Ausscheiden durch die Würdigung bleibender Verdienste ergänzt. Derartige Formulierungen sind geeignet, ein Zeugnis abzurunden – ihr Fehlen wird daher oft auch negativ beurteilt.

Schlussätze  
sind kein Muss

Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass dennoch kein Rechtsanspruch auf die Aufnahme von Schlussätzen besteht.<sup>41</sup> Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts gehören Schlussätze nicht zum gesetzlich geschuldeten Inhalt eines Arbeitszeugnisses; sie sind nicht Bestandteil der geschuldeten Führungs- und Leistungsbeurteilung. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts macht das Fehlen von Schlussätzen ein Endzeugnis nicht unvollständig; dies sei kein unzulässiges Geheimzeichen. Die Rechtsprechung zur unzulässigen Auslassung, dem „beredten Schweigen“, betrifft nur den gesetzlich geschuldeten Zeugnisinhalt, d. h. die Art und Dauer der Tätigkeit sowie die Leistungs- und Führungsbeurteilung. Die Grundsätze dieser Rechtsprechung werden auf das Fehlen von Schlussätzen nicht übertragen.

---

<sup>40</sup> Vgl. LAG Düsseldorf, Urteil v. 7.1.2009, 7 Sa 1258/08, BeckRS 2009 54461.

<sup>41</sup> Vgl. BAG Urteil v. 20.2.2001, 9 AZR 44/ 00, NZA 2001, 843.



Zwar erkennt auch das Bundesarbeitsgericht an, dass Schlussätze nicht beurteilungsneutral sind, sondern geeignet, die objektiven Zeugnisausagen zu Führung und Leistung des Mitarbeiters und die Angaben zum Grund der Beendigung des Anstellungsverhältnisses zu bestätigen oder zu relativieren. Aus der Tatsache, dass ein Zeugnis mit passenden Schlussätzen aufgewertet werde, lässt sich nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts aber nicht folgern, dass ein Zeugnis *ohne* jede Schlussformulierung in unzulässiger Weise „entwertet“ wird. Formulierung und Gestaltung des Zeugnisses obliegen dem Arbeitgeber; zu seiner Gestaltungsfreiheit gehört auch die Entscheidung, ob er das Endzeugnis um Schlussätze anreichert. Diese Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist umstritten. In der Schlussformulierung äußert der Arbeitgeber in der Regel nicht seine aufrichtigen Emotionen, sondern wahrt nur allgemeine Standards und Höflichkeitsformen, deren Weglassung als Distanzierung und Brückierung des Mitarbeiters aufgefasst werden kann. Aber auch wenn man den Arbeitgeber für verpflichtet hält, in das qualifizierte Zeugnis eine bewertungsneutrale Schlussformulierung aufzunehmen, besteht ein Anspruch des Mitarbeiters jedenfalls dann nicht, wenn dem Mitarbeiter nur eine durchschnittliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung zusteht.<sup>42</sup>

Soweit Arbeitgeber Schlussformulierungen verwenden, müssen diese mit dem übrigen Zeugnisinhalt, insbesondere der Leistungs- und Führungsbewertung, schlüssig übereinstimmen. Unterlassene negative Werturteile dürfen nicht mit einer knappen und „lieblosen“ Schlussformel versteckt nachgeholt werden – hier kann der Mitarbeiter eine entsprechende Korrektur auch gerichtlich durchsetzen. Das ist z. B. der Fall, wenn bei einem im Übrigen überdurchschnittlichen Zeugnisinhalt (nur) für die „Zukunft alles Gute“ gewünscht wird, ohne dass auch der Dank für die vorangegangene Zusammenarbeit ausgesprochen wird.<sup>43</sup>

Schlussätze  
müssen zur  
Bewertung  
passen

---

<sup>42</sup> Vgl. LAG Düsseldorf, Urteil v. 21.5.2008, 12 Sa 2008, NZA-RR 2009, 177.

<sup>43</sup> Vgl. LAG Köln, Urteil v. 29.2.2008, 4 Sa 1315/07, BeckRS 2008 56507.

## Kann der Arbeitgeber ein Zeugnis zurückhalten?

Der Arbeitgeber hat kein Recht, das Zeugnis wegen etwaiger Gegenansprüche aus dem Anstellungsverhältnis (z. B. Rückzahlung von Fortbildungskosten) zurückzuhalten. Hier steht der dadurch möglicherweise beim Mitarbeiter verursachte Schaden nicht im Verhältnis zu den Ansprüchen des Arbeitgebers.

## In welchen Fällen darf der Arbeitgeber das Zeugnis widerrufen oder ändern?

Nur wer sich in wichtigen Punkten geirrt hat, kann widerrufen

Der Widerruf eines Zeugnisses ist nur unter sehr eingeschränkten Voraussetzungen möglich. Hat sich der Arbeitgeber bei der Erstellung des Zeugnisses im Hinblick auf schwerwiegende, wesentliche Umstände geirrt, weil ihm nachträglich Tatsachen bekannt werden, die eine andere Beurteilung rechtfertigen würden und für einen zukünftigen Arbeitgeber von ausschlaggebender Bedeutung bei der Einstellungsentscheidung sein könnten<sup>44</sup> und es deshalb wesentliche Unrichtigkeiten enthält, kann er gegen Erteilung eines neuen Zeugnisses die Herausgabe des alten verlangen. Der Widerruf des Zeugnisses wird wirksam, wenn er dem Mitarbeiter zugeht. Deshalb sollte er aus Beweisgründen schriftlich erklärt werden.

Ein Zwischenzeugnis kann der Arbeitgeber bereits dann zurückverlangen, wenn die Beurteilung aufgrund des Verhaltens des Mitarbeiters *nach* Ausstellung nicht mehr den Tatsachen entspricht oder sich die Leistungsbeurteilung wegen nachhaltiger Mängel geändert hat.

Bewusst falsch ausgestellt Zeugnisse können nicht zurückgezogen werden

Wenn das Zeugnis allerdings bewusst falsch ausgestellt wurde, kann der Arbeitgeber im Nachhinein davon nicht mehr abrücken.<sup>45</sup> Das Gleiche gilt, wenn er durch Vergleich oder Urteil zu einer bestimmten Formulierung verpflichtet war. Will der Arbeitgeber trotzdem eine Änderung des Zeugnisses erreichen, muss er zunächst den Rechtstitel im Wege einer Vollstreckungsgegenklage vom Arbeitsgericht aufheben lassen. Die Beweislast für die Unrichtigkeit des Zeugnisses trägt hier der Arbeitgeber.

---

<sup>44</sup> Vgl. LAG Düsseldorf, Urteil v. 7.1.2009, 7 Sa 1258/08, BeckRS 2009 54461.

<sup>45</sup> Vgl. BAG, Urteil v. 3.3.1993, 5 AZR 182/92, DB 1993, 1624.

Die Beweislast für die Voraussetzungen des Widerrufs sowie für die Richtigkeit des neuen Zeugnisses trägt der Arbeitgeber.<sup>46</sup>

Hat sich der Arbeitgeber dagegen in einem gerichtlichen Vergleich zur Erteilung eines Zeugnisses mit der zusammenfassenden Leistungsbeurteilung „zu meiner vollen Zufriedenheit“ verpflichtet und stellt er erst danach erhebliche Leistungsmängel des Mitarbeiters fest, kann dies den Arbeitgeber zur Anfechtung des gerichtlichen Vergleiches wegen Irrtums über eine verkehrswesentliche Eigenschaft des Mitarbeiters gem. § 119 Abs. 2 BGB berechtigen. In einem solchen Fall ist dann der ursprüngliche Rechtsstreit fortzusetzen.<sup>47</sup>

Hat sich dagegen der Arbeitgeber in einem gerichtlichen Vergleich verpflichtet, ein Arbeitszeugnis nach einem Formulierungsvorschlag des Mitarbeiters zu erteilen, von dem er nur aus wichtigem Grund abweichen darf, dann sind Abweichungen nur möglich, soweit der Vorschlag Schreibfehler oder grammatikalische Fehler oder inhaltlich unrichtige Angaben enthält, für die der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig ist.<sup>48</sup> Dies gilt jedenfalls bis zur Grenze des groben und offenkundigen Rechtsmissbrauches.<sup>49</sup>

Haben sich Arbeitgeber und Mitarbeiter auf einen Wortlaut für das Zeugnis geeinigt und würde das Zeugnis dadurch eine objektiv unrichtige Leistungsbeurteilung beinhalten, dann liegt grundsätzlich trotz inhaltlicher Unrichtigkeit noch kein sittenwidriges Zeugnis vor. Der Arbeitgeber muss auf Verlangen des Mitarbeiters dann das Zeugnis wie vereinbart ausfertigen und kann keine Korrektur mehr vornehmen.<sup>50</sup>

## Wie hoch sind die Kosten eines Gerichtsverfahrens?

Für die Höhe der Gerichtskosten und der Anwaltskosten kommt es auf den Gegenstandswert bzw. Streitwert an. Die Gerichtskosten sind je nach Ausgang des Verfahrens anteilig von beiden Parteien oder von einer Partei alleine zu tragen. Es entstehen keine Gerichts-

Gerichtskosten richten sich nach der Höhe des Streitwerts

---

<sup>46</sup> Vgl. LAG Hamm, Urteil v. 1.12.1994, 4 Sa 1540/94, LAGE Nr. 25 zu § 630 BGB.

<sup>47</sup> Vgl. LAG Köln, Urteil v. 7.5.2008, 9 Ta 126/08, BeckRS 2009 51879.

<sup>48</sup> Vgl. LAG Köln, Urteil v. 2.1.2009, 9 Ta 530/08, FD-ArbR 2009, 275948.

<sup>49</sup> Vgl. ArbG Berlin, Urteil v. 2.4.2008, 29 Ca 13850/07, BeckRS 2008 55724.

<sup>50</sup> Vgl. LAG Nürnberg, Urteil v. 16.6.2009, 7 Sa 641/08, BeckRS 2009 68723.

kosten, wenn das Verfahren ohne streitige Verhandlung durch einen im Gütertermin abgeschlossenen oder durch einen außergerichtlichen Vergleich beendet wird.

Der Gegenstandswert bei einem Zeugnisprozess um Zeugniserteilung oder Berichtigung des Zeugnisses wird in der Regel mit einem Bruttomonatsverdienst bewertet. Dagegen wird der Gegenstandswert für eine Klage auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses regelmäßig nur mit einem halben Bruttomonatsverdienst festgesetzt.<sup>51</sup>

Wird ein Rechtsanwalt mit der Vertretung im Prozess beauftragt, entstehen für jede Instanz zumindest zwei Rechtsanwaltsgebühren (eine Verfahrensgebühr, eine Terminsgebühr nach unterschiedlichen Gebührensätzen auf Basis eines gesetzlichen Vergütungsverzeichnisses). Wird ein Vergleich geschlossen, kommt eine Einigungsgebühr hinzu. Zusätzlich kann der Rechtsanwalt eine Auslagenpauschale von 20 Euro beanspruchen. Zu diesen Gebühren ist die gesetzliche Umsatzsteuer hinzuzurechnen.

In der ersten Instanz vor dem Arbeitsgericht müssen die eigenen Anwaltsgebühren von jeder Partei selbst getragen werden. Dies gilt auch für den Fall des Obsiegens; die erstinstanzlichen Anwaltsgebühren im Arbeitsgerichtsverfahren werden nicht von der unterlegenen Partei ersetzt.

---

<sup>51</sup> Vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 25.5.2004, 2 Ta 113/04, NZA-RR 2005, 326.

## Gerichtsgebühren für das arbeitsgerichtliche Verfahren

Bruttomonatsverdienst (= Streitwert) in Euro bis	1 Gerichtsgebühr (ist mit dem entsprechenden Faktor aus dem Kostenverzeichnis zu multiplizieren) in Euro
3.000,--	89,--
3.500,--	97,--
4.000,--	105,--
4.500,--	113,--
5.000,--	121,--
6.000,--	136,--
7.000,--	151,--
8.000,--	166,--
9.000,--	181,--
10.000,--	196,--
13.000,--	219,--
16.000,--	242,--

Gerichtsgebühren

## Anwaltsgebühren nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG)

Bruttomonatsverdienst in Euro	1,3 Verfahrensgebühr (§§ 2, 13 RVG i. V. m. Nr. 3100 RVG) (ohne MWSt.)	1,2 Terminsgebühr (§§ 2, 13 RVG i. V. m. Nr. 3104 RVG) (ohne MWSt.)	1 Einigungsgebühr (§§ 2, 13 RVG i. V. m. Nr. 1003 RVG) (ohne MWSt.)
bis 3.000,--	245,--	226,--	189,--
bis 3.500,--	282,--	260,--	217,--
bis 4.000,--	318,--	294,--	245,--
bis 4.500,--	354,--	327,--	273,--
bis 5.000,--	391,--	361,--	301,--
bis 6.000,--	439,--	405,--	338,--
bis 7.000,--	487,--	450,--	375,--
bis 8.000,--	535,--	494,--	412,--
bis 9.000,--	583,--	538,--	449,--
bis 10.000,--	631,--	583,--	486,--
bis 13.000,--	683,--	631,--	526,--

Anwaltsgebühren