

---

## 2 Zeugnisinhalt

---

### 2.1 Arten des Zeugnisses

#### **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 Dritter hierüber ein Bild machen kann<sup>66</sup>. Allgemeine Angaben sind dann nicht ausreichend, wenn der Arbeitnehmer mit Sonderaufgaben befasst war.<sup>67</sup>

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.<sup>68</sup>

#### **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.

---

<sup>66</sup> BAG, AP § 630 BGB Nr. 11.

<sup>67</sup> Münchener Kommentar – Schwerdtner, § 630 Rdn. 26.

<sup>68</sup> Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 147 Rdn. 18.

## 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.<sup>69</sup> Wurde auf Wunsch des Arbeitnehmers ein qualifiziertes Zeugnis erteilt, kann er nicht nachträglich ein einfaches Zeugnis verlangen.<sup>70</sup> Entsprechendes gilt im umgekehrten Fall oder im Fall, dass der Arbeitnehmer es dem Arbeitgeber überlässt, ob ein einfaches oder ein qualifiziertes Zeugnis erteilt wird.<sup>71</sup>

Der gesamte Wortlaut des Zeugnisses steht zunächst im Ermessen des Arbeitgebers.<sup>72</sup> Der Arbeitgeber darf bei gleicher Beurteilungsgrundlage seine im Zwischenzeugnis zum Ausdruck gebrachten Beurteilungen im Schlusszeugnis allerdings nicht ändern.<sup>73</sup>

Im Zeugnis müssen alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen angegeben werden, die für die Gesamtbeurteilung des Beschäftigten von Bedeutung und für Dritte von Interesse sind.<sup>74</sup>

Einmalige Vorfälle oder Umstände, die für den Arbeitnehmer und seine Führung und Leistungen nicht charakteristisch sind, dürfen nicht in das Zeugnis aufgenommen werden.

Das außerdienstliche Verhalten des Beschäftigten darf im Zeugnis nur erwähnt werden, wenn es sich dienstlich auswirkt (z. B. Trunk- oder Drogensucht).

Die Formulierung des Arbeitszeugnisses steht im pflichtgemäßen Ermessen des Arbeitgebers. In diesem Rahmen ist der Arbeitgeber in der Wortwahl und der Satzstellung frei. Ihm steht bei der Abfassung des Zeugnisses auch ein Beurteilungsspielraum zu.<sup>75</sup> Gebunden ist der Arbeitgeber allerdings grundsätzlich an Beurteilungen in einem bereits ausgestellten Zeugnis. Der Zeugnisaussteller ist bei der Erteilung eines berichtigten Zeugnisses nicht berechtigt, das Verhalten schlechter zu beurteilen als in dem zunächst erteilten Zeugnis. Anderes gilt nur dann, wenn

<sup>69</sup> Münchener Kommentar — Schwerdtner, § 630 Rdn. 22.

<sup>70</sup> Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht - Müller-Glöße, 320 GewO Rdn. 6

<sup>71</sup> Sächsisches LAG, Urteil vom 26.3.2003, 2 Sa 875/02.

<sup>72</sup> BAG, Urteil vom 14.3.2000, 9 AZR 246/99.

<sup>73</sup> BAG, Urteil vom 16.10.2007, 9 AZR 248/07.

<sup>74</sup> BAG, AP §73 HGB Nr. 1; AP §630 BGB Nr. 11; Schaub, Arbeitsrechthandbuch, § 147 Rdn. 21.

<sup>75</sup> LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.3.1986, 15 Sa 13/86, LAGE, § 630 Nr.2.

dem Arbeitgeber nachträglich Umstände bekannt geworden sind, die das Verhalten des Arbeitnehmers in einem anderen Licht erscheinen lassen.<sup>76</sup>

### **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 Zwischenzeugnis ergibt sich eine gewisse Selbstbindung des Arbeitgebers<sup>77</sup>, 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.<sup>78</sup>

### **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 auszuhän-

<sup>76</sup> BAG, Urteil vom 21.6.2005, 9 AZR 352/04.

<sup>77</sup> LAG Hamm, Urteil vom 28.8.1997, 4 Sa 1926/96.

<sup>78</sup> BAG, Urteil vom 16.10.2007, 9 AZR 248/07.

## Zeugnisinhalt

digen. Auf die Erteilung der Arbeitsbescheinigung hat der Arbeitnehmer einen vor dem Arbeitsgericht einklagbaren Anspruch.

Der Anspruch auf Berichtigung einer bereits ausgestellten Arbeitsbescheinigung muss nicht beim Arbeitsgericht, sondern beim Sozialgericht geltend gemacht werden.<sup>79</sup>

### **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.<sup>80</sup>

---

## **2.2 Wahrheit und wohlwollende Beurteilung**

Der Inhalt des Arbeitszeugnisses hat zwei Geboten gerecht zu werden:

- der Zeugniswahrheit und
- der wohlwollenden Beurteilung durch den Arbeitgeber.

Oberster Grundsatz für die Zeugniserteilung stellt die Wahrheit der Beurteilung dar. Das Zeugnis darf deshalb nur Tatsachen, dagegen keine Behauptungen, Annahmen oder Verdachtsmomente enthalten.<sup>81</sup>

<sup>79</sup> BAG, DB 1989, S. 587.

<sup>80</sup> VGH Kassel, Beschluss vom 26.10.2007, AZ.: 8 TP 1731/07, NJW 2008/1608f.

<sup>81</sup> Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, §147 Rdn. 28.

Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei der Zeugniserteilung den wohlwollenden Maßstab eines verständigen Arbeitgebers zugrunde zu legen und dem Arbeitnehmer das Fortkommen nicht unnötig zu erschweren.<sup>82</sup>

Der Maßstab der wohlwollenden Beurteilung bei der Zeugnisformulierung steht in einem gewissen Kontrast zur Wahrheitspflicht.<sup>83</sup> Die Verpflichtung zur Ausstellung eines wohlwollenden Zeugnisses ist deshalb wegen des Vorrangs zur Wahrheitspflicht begrenzt.

Der notwendige Inhalt des Arbeitszeugnisses ergibt sich nach dem Bundesarbeitsgericht aus der zweiseitigen Zielsetzung des Zeugnisses<sup>84</sup>:

- Es soll einerseits dem Arbeitnehmer als Unterlage für eine neue Bewerbung dienen. Seine Belange sind gefährdet, wenn er unterbewertet wird.
- Andererseits soll das Zeugnis der Unterrichtung eines Dritten dienen, der die Einstellung des Arbeitnehmers in Erwägung zieht; dessen Belange sind gefährdet, wenn der Arbeitnehmer überbewertet wird.

Aus dem notwendigen Ausgleich dieser widerstreitenden Interessen ergibt sich als oberster Grundsatz der Zeugniserteilung der Grundsatz der Zeugniswahrheit. Hieraus ergibt sich des Weiteren, dass das Zeugnis alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten muss, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind. Dies schließt jedoch gleichzeitig aus, dass einmalige Vorfälle oder Umstände, die für den Arbeitnehmer, seine Führung und Leistung nicht charakteristisch sind — seien sie vorteilhaft oder nachteilig —, nicht aufgenommen oder verallgemeinert werden dürfen. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass die zweite Zielsetzung des Zeugnisses, die Unterrichtung eines Dritten, nur so weit zu berücksichtigen ist, wie es das Interesse des Dritten erfordert. Aus diesem Grund ist ein Arbeitszeugnis nicht bereits dann sittenwidrig, wenn in diesem Leistungen objektiv zu gut und damit falsch bewertet werden. Etwas anderes gilt jedoch dann, wenn durch die unrichtige Bewertung bei dem potentiellen Arbeitgeber ein falscher Eindruck von der Redlichkeit und Zuverlässigkeit des Bewerbers erweckt wird. In diesem Fall kann der Bewerber nämlich nach der Einstellung auf Grund des unrichtigen Arbeitszeugnisses unter Umständen dem Vermögen oder Eigentum des Arbeitgebers schaden.<sup>85</sup> Der Arbeitgeber darf und muss deshalb wahre Tatsa-

<sup>82</sup> BAG, AP § 826 BGB Nr. 10; § 73 HGB Nr. 6; Schaub, Arbeitsrechthandbuch, §146 Rdn. 28; Münchener Kommentar – Schwerdtner, § 630 Rdn. 41.

<sup>83</sup> Münchener Kommentar – Schwerdtner, § 630 Rdn. 42.

<sup>84</sup> BAG, Urteil vom 23.6.1960, AP §73 HGB Nr. 1

<sup>85</sup> LAG Nürnberg, Urteil vom 16.6.2009, 7 Sa 641/08.

## Zeugnisinhalt

chen und Beurteilungen nur insoweit in dem Zeugnis angeben, als ein künftiger Arbeitgeber hieran ein berechtigtes und verständiges Interesse haben kann. Da das Zeugnis auch als Mitteilung an Dritte bestimmt ist und wahr sein muss, darf es weder durch Wortwahl und Satzstellung noch durch Auslassungen zu Irrtümern oder Mehrdeutigkeiten bei Dritten führen. Solche Irrtümer und Mehrdeutigkeiten können dann entstehen, wenn üblicherweise nach der Verkehrssitte aufgenommene Sätze oder die ausdrückliche Bescheinigung bestimmter Fähigkeiten weggelassen werden. Welche Formulierungen und Bescheinigungen üblich sind, richtet sich nach der jeweiligen Branche oder Berufsgruppe.<sup>86</sup> Die Auslassung üblicher Zeugnisinhalte führt bei Dritten regelmäßig zu unberechtigten, unwahren und für den Arbeitnehmer negativen Schlussfolgerungen. Damit würden Sinn und Zweck des Zeugnisses hinfällig werden.<sup>87</sup>

Diese Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Zeugniswahrheit und zur wohlwollenden Beurteilung ist immer noch aktuell. Das nicht selten zu hörende Argument, auf eine ungünstige Beurteilungsformulierung im Zeugnis sei wegen des Grundsatzes der wohlwollenden Beurteilung verzichtet worden, ist deshalb rechtlich unbegründet.

Im Zweifel tritt der Grundsatz der wohlwollenden Beurteilung hinter dem Grundsatz der Zeugniswahrheit zurück. Darüber hinaus verschleiert das Weglassen einer negativen Beurteilungsformulierung lediglich, dass der Arbeitnehmer schlecht beurteilt wird. Jeder Zeugniskundige erwartet in einem guten Arbeitszeugnis eine gute Leistungsbeurteilung, in einem Durchschnittszeugnis eine durchschnittliche Beurteilung. Fehlt jeglicher Hinweis auf die nach der Verkehrssitte erwartete Leistungsbeurteilung, wird für jeden mit der Zeugnisformulierung vertrauten Leser offensichtlich, dass schlechte Leistungen attestiert werden. Die Auslassungen mögen den Zeugnisaussteller häufig vor sofortigen Beanstandungen des beurteilten Arbeitnehmers bewahren: Der Grundsatz der wahren und wohlwollenden Zeugniserteilung schreibt Auslassungen jedoch nicht vor.

## **Zeugnis nach Arbeitnehmer-Vorgabe**

Der Vorrang der Zeugniswahrheit gilt auch dann, wenn sich der Arbeitgeber im Rahmen eines Prozessvergleichs verpflichtet hat, dem Arbeitnehmer ein pflichtgemäßes qualifiziertes Zeugnis entsprechend einem vom Arbeitnehmer vorzulegenden Entwurf auszustellen. Durch einen solchen Vergleich wird die Formulie-

<sup>86</sup> BAG, Urteil vom 12.8.2008, 9 AZR 632/07.

<sup>87</sup> BAG, Urteil vom 23.6.1960, AP §73 HGB Nr. 1.

rungshoheit auf den Arbeitnehmer übertragen. Dies bedeutet aber nicht, dass der Arbeitgeber den Vorschlag des Arbeitnehmers ungeprüft und ohne jede Änderung übernehmen muss. Verstößt der Zeugnisvorschlag des Arbeitnehmers gegen den Grundsatz der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Vorgabe des Arbeitnehmers zu übernehmen.<sup>88</sup>

---

## 2.3 Einzelfälle zum Zeugnisinhalt

### Elternzeit

Ein neuer Arbeitgeber kann ein berechtigtes Interesse daran haben, zu erfahren, ob der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses tatsächlich gearbeitet und damit praktische Erfahrungen gewonnen hat oder über einen längeren Zeitraum von der Arbeitspflicht befreit war. Dieses Interesse rechtfertigt die Angabe der Unterbrechung der Beschäftigung durch Elternzeit, wenn die Unterbrechung bezogen auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses wesentlich ist.

Als Faustregel kann gelten, dass die Unterbrechung anzugeben ist, wenn sie mindestens die Hälfte der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausmacht.<sup>89</sup> Dabei sollte die Elternzeit als Grund für die Unterbrechung der Beschäftigung angegeben werden, um Mutmaßungen über den Grund der Unterbrechung zu vermeiden.

### Wehrdienst, Zivildienst

Ebenso wie die Unterbrechung der tatsächlichen Beschäftigung bei der Elternzeit sind auch Unterbrechungen durch Einberufung zum Wehr- oder Zivildienst anzugeben, wenn die Unterbrechungsdauer bezogen auf die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses wesentlich ist, d. h. mindestens die Hälfte der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausmacht. Anzuführen ist wiederum der Grund der Unterbrechung, um Mutmaßungen zu vermeiden.

<sup>88</sup> BAG, Beschluss vom 9.9.2011, 3 AZB 35/11.

<sup>89</sup> So Schleßmann, S. 66 allgemein zu Unterbrechungen der Beschäftigung; BAG, Urteil vom 10.5.2005, 9 AZR 261/04.

## Krankheit

Ein Hinweis auf eine Erkrankung darf im Zeugnis grundsätzlich nicht enthalten sein<sup>90</sup>, da Hinweise auf eine Erkrankung den Arbeitnehmer – unabhängig von etwaigen Heilerfolgen – während des ganzen Berufslebens belasten würden. Es ist Sache eines potentiellen Arbeitgebers, bei der Bewerberauswahl im Rahmen des rechtlich zulässigen Fragerechts Krankheiten zu ermitteln und gegebenenfalls eine Einstellungsuntersuchung zu verlangen. Außerdem besteht für Arbeitnehmer eine Offenbarungspflicht, wenn aufgrund der Erkrankung die vorgesehene Tätigkeit nicht ordnungsgemäß ausgeübt werden kann.

## Schwerbehinderung

Ebenso wenig wie eine Erkrankung ist eine Schwerbehinderung im Zeugnis anzugeben. Es ist wiederum Sache des künftigen Arbeitgebers, im Rahmen seines Fragerechts Behinderungen zu erfragen. Etwas anderes kann allenfalls bei erkennbaren Behinderungen gelten oder wenn der Behinderte den Hinweis auf die Behinderung wünscht, beispielsweise verbunden mit dem Hinweis, dass er seinen Aufgaben trotz der Behinderung in vollem Umfang nachgekommen ist.<sup>91</sup>

## Vertragsbruch

Nach dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 8.11.1989<sup>92</sup> darf im Zeugnis nicht erwähnt werden, dass ein Arbeitnehmer unter Vertragsbruch ausscheidet, wenn das vertragsbrüchige Verhalten für den Arbeitnehmer nicht charakteristisch oder typisch ist. Die Erwähnung des Vertragsbruches berücksichtige bei der Abwägung zwischen Wahrheitspflicht und Wohlwollen nicht ausreichend, wie entscheidend ein Zeugnis für den Arbeitnehmer, insbesondere für seine berufliche Entwicklung, sein Weiterkommen und die freie Wahl seines Arbeitsplatzes sein könne. Mit der Begründung, der Hinweis auf den Vertragsbruch könne dem Arbeitnehmer im weiteren Verlauf seines Berufslebens zum Verhängnis werden, jedenfalls sein künftiges Fortkommen in konjunkturschwächeren Zeiten erheblich erschweren, hält auch Schleßmann die Erwähnung des Vertragsbruches für nicht rechtmäßig.<sup>93</sup>

<sup>90</sup> Vgl. Schleßmann, S. 99; Sächsisches LAG, Urteil vom 30.1.1996, 5 Sa 996/95.

<sup>91</sup> Ähnlich Weuster/Scheer S. 44.

<sup>92</sup> LAGE § 630 Nr. 8.

<sup>93</sup> Schleßmann, S. 83.

Gegen diese Rechtsauffassung bestehen jedoch Bedenken. Wenn ein Vertragsbruch vorliegt, sollte er auch im Zeugnis vermerkt werden können. Es besteht für einen potentiellen Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Information, ob ein Bewerber bei einem früheren Arbeitgeber vertragsbrüchig war. Diese zutreffende Information benachteiligt einen Arbeitnehmer auch nicht unangemessen. Zum einen sind auch vom Arbeitnehmer Arbeitsverträge einzuhalten. Zum anderen ist festzustellen, dass Arbeitgeber auf eine Arbeitnehmerkündigung nicht selten mit der Freistellung des Arbeitnehmers reagieren. Von einer besonderen Loyalität des Arbeitnehmers nach Ausspruch einer Kündigung wird von Arbeitgeberseite deshalb in der Regel nicht ausgegangen. Insofern belastet ein zutreffender Hinweis auf einen früheren Vertragsbruch einen Arbeitnehmer nicht übermäßig. Auch die weitere Begründung im Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln belegt, dass im Zeugnis ein Hinweis auf den Arbeitsvertragsbruch enthalten sein darf. Im Urteil wird ausgeführt, durch die Entfernung des beanstandeten Satzes (mit dem Hinweis auf den Vertragsbruch) verliere das Zeugnis seine Warnfunktion für einen potentiellen neuen Arbeitgeber nicht, der vor einer vorschnellen Einstellungsentscheidung geschützt werden soll. Der Warnfunktion werde bereits dadurch Rechnung getragen, dass im Zeugnis die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 15.9. erwähnt werde. Dieser ungewöhnliche Beendigungstermin werde einem neuen Arbeitgeber regelmäßig Anlass geben, sich beim früheren Arbeitgeber durch eine Auskunftserteilung über den Beendigungstatbestand rückzuversichern. Damit entfällt jedoch nicht der Hinweis auf den Vertragsbruch. Der konkrete Hinweis wird lediglich ersetzt durch einen allgemein gehaltenen Hinweis, der geeignet ist, vertragstreue Arbeitnehmer, die ebenfalls zu einem ungewöhnlichen Beendigungszeitpunkt ausscheiden, beispielsweise durch einvernehmliche Vertragsauflösung auf Wunsch des Arbeitnehmers, als Vertragsbrüchige abzustempeln.

Aus diesen Gründen ist es auch nicht bedenkenfrei, den Vertragsbruch entsprechend dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm mit der Formulierung „scheidet zum 31.12.1983 aus, um sofort eine neue Stelle antreten zu können“, zu umschreiben.<sup>94</sup> Darüber hinaus muss noch berücksichtigt werden, dass die durch den ungewöhnlichen Beendigungszeitpunkt ohne konkreten Hinweis nahegelegte Nachfrage beim früheren Arbeitgeber für den Arbeitnehmer keinesfalls wohlwollend ist. Es ist zu befürchten, dass bei dieser nicht kontrollierbaren Nachfrage der Wohlwollensgrundsatz nicht beachtet wird und etwaige wahrheitswidrige Angaben kaum richtig gestellt werden können.

<sup>94</sup> Vgl. Weuster/Scheer, S. 114.