

Haufe Fachbuch

Ausbildungszeugnisse und Referenzschreiben

Arbeitshilfen für Personalverantwortliche

Bearbeitet von
Dr. Thorsten Knobbe, Dr. Mario Leis, Dr. Karsten Umuß

2. Auflage 2013. Buch inkl. Online-Nutzung. 288 S. Gebunden
ISBN 978 3 648 03711 9

[Wirtschaft > Betriebswirtschaft > Personal und Arbeit](#)

Zu [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

● **TIPP: Nutzen Sie die Musterzeugnisse**

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

1.7 Wer unterschreibt und versendet das Zeugnis?

Der Ausbildende 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 Ausbildenden unterzeichnet. Im Zeugnis ist deutlich zu machen, dass dieser Vertreter dem Auszubildenden gegenüber weisungsbefugt war.²⁸

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 Auszubildenden 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 BAG hat in einem Urteil vom 4.10.2005 bereits entwickelte Grundsätze zum Zeugnisrecht bestätigt und präzisiert.²⁹ Zur Frage der Unterschriftsbefugnis hat das BAG 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. Diese Grundsätze gelten analog für das Ausbildungsverhältnis und den Ausbildenden. Der Ausbildende kann jedoch die Unterschriftsbefugnis zur Unterzeichnung von Zeugnissen nicht beliebig delegieren. Aus dem Zeugnis muss sich ergeben, dass der Aussteller in der Lage ist, die Leistungen des Auszubildenden zu beurteilen. Der Beurteilende muss deshalb — aus dem Zeugnis ablesbar — ranghöher als der Zeugnisempfänger und ihm gegenüber weisungsberechtigt sein.

²⁸ Vgl. BAG, Urteil v. 26.6.2001, 9 AZR 392/00, NZA 2002, 34.

²⁹ Vgl. BAG-Urteil v. 4.10.2005, 9 AZR 507/04, NZA 2006, S. 436 ff.

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

Haben Ausbildende die Ausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll gem. § 16 Abs. 1 Satz 3 BBiG auch der Ausbilder oder die Ausbilderin mit unterschreiben. Dies ist nur eine Ordnungsvorschrift, die eine Mitwirkung des mit der Befähigung des Auszubildenden besonders vertrauten Ausbilders an seiner Beurteilung sicherstellen soll. Der Ausbilder übernimmt in diesen Fällen eine Mitverantwortung für die Richtigkeit des Zeugnisses. Ausbildender und Auszubildender können vom Ausbilder in der Regel die Mitunterzeichnung verlangen, es sei denn, dass dieser den Inhalt des Zeugnisses nicht mitverantworten kann. Fehlt seine Unterschrift, ist das Zeugnis nicht unwirksam. Bei mehreren Ausbildern hat der Ausbildungsleiter das Zeugnis mit zu unterschreiben, wenn sich nicht aus der Betriebsordnung etwas anderes ergibt.

In der Praxis werden häufig so genannte Ausbildungsverbunde gebildet (§ 10 Abs. 5 BBiG). Dabei können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zur Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit sichergestellt ist (Verbundausbildung). Damit soll das vollständige Ausbildungspotenzial genutzt und zugleich eine breit angelegte Berufsausbildung gesichert werden. Da im Rahmen der Verbundausbildung mehrere Ausbildende bei der Berufsausbildung mitwirken, ist bisher umstritten, ob lediglich ein Berufsausbildungsvertrag gem. § 10 Abs. 1 BBiG mit einem Ausbildenden geschlossen wird oder ob im Rahmen der Verbundausbildung mehrere Ausbildungsverträge des Auszubildenden mit mehreren Ausbildenden nebeneinander bestehen und die Ausbildenden (nur) im Rahmen der Prüfung zusammenarbeiten. Die Frage der rechtlichen Konstruktion des Ausbildungsverhältnisses in der Verbundausbildung hat natürlich auch Konsequenzen hinsichtlich der Ausstellung des Zeugnisses: Hat nur eine natürliche oder juristische Person mit dem Auszubildenden den Ausbildungsvertrag geschlossen, ist diese zur Ausstellung des Zeugnisses verpflichtet. In diesem Fall sollten aber die anderen Ausbildenden bzw. Ausbilder des Ausbildungsverbundes analog § 16 Abs. 1 Satz BBiG das Zeugnis mit unterzeichnen, da sie für die einzelnen Ausbildungsabschnitte inhaltlich verantwortlich sind. Bestehen dagegen mehrere Ausbildungsverträge des Auszubildenden mit mehreren Ausbildenden nebeneinander, ist durch jeden einzelnen Ausbildenden ein Zeugnis für seinen Ausbildungsabschnitt zu erstellen.

Muss der Auszubildende das Zeugnis zusenden?

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

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

Wann muss der Auszubildende ein Zeugnis neu erstellen?

Es kommt gelegentlich vor, dass ein ehemaliger Auszubildender die Neuausstellung eines inhaltlich richtigen und nicht beanstandeten Zeugnisses verlangt, weil es beschädigt oder verloren wurde. In diesen Fällen ist der Auszubildende aufgrund seiner nachvertraglichen Fürsorgepflicht grundsätzlich verpflichtet, auf Kosten des ehemaligen Auszubildenden ein neues Zeugnis zu erteilen.³⁰

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

1.8 Was kann der Auszubildende gegen ein Zeugnis unternehmen?

Es gibt keinen förmlichen Rechtsbehelf eines „Widerspruchs“ gegen ein Zeugnis. Der Auszubildende kann sich zwar jederzeit nach Erhalt eines Zeugnisses an seinen Auszubildenden wenden und Änderungswünsche geltend machen. Der Auszubildende ist jedoch nicht verpflichtet, diesen Wünschen zu folgen oder sie mit dem Auszubildenden zu erörtern.

³⁰ vgl. LAG Hamm, Urteil v. 17.12.1998, 4 Sa 1337/98, DB 1999, 1610.

Was kann der Auszubildende gegen ein Zeugnis unternehmen?

Erfüllt der Auszubildende den Anspruch auf Zeugniserteilung nicht oder nicht ordnungsgemäß, kann der Auszubildende vor dem Arbeitsgericht auf Ausstellung oder Berichtigung des Zeugnisses klagen. Hier sind Verjährung, Verwirkung, Verzicht und Ausschlussfristen zu beachten.

Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuss

Bei Streitigkeiten zwischen Auszubildendem und Auszubildendem aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis ist der gerichtlichen Geltendmachung vor dem Arbeitsgericht gem. § 111 ArbGG ein Verfahren vor einem aus Arbeitgeber und Arbeitnehmern paritätisch zusammengesetzten Schlichtungsausschuss vorgeschaltet, soweit ein solcher Ausschuss — was der Regelfall ist — von der zuständigen Kammer oder Innung gebildet ist. Eine Klage zum Arbeitsgericht, die vor Durchführung des Verfahrens vor dem Ausschuss erhoben wird, ist unzulässig. Die in § 111 Abs. 2 Satz 5 ArbGG vorgeschriebene Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuss ist nach Auffassung des BAG eine unverzichtbare Prozessvoraussetzung.³¹

Die Anrufung des Ausschusses ist nicht erforderlich, wenn das Ausbildungsverhältnis bereits beendet ist, was bei Zeugnissen bei Beendigung der Ausbildung wohl regelmäßig der Fall sein dürfte. Praktisch wird das Verfahren vor dem Schlichtungsausschuss wohl deshalb nur bei Zwischenzeugnissen von Bedeutung sein, die vor Abschluss der Ausbildung für Bewerbungen ausgestellt werden. Der Ausschuss bestimmt die Ausgestaltung des Verfahrens selbst, die Parteien sind mündlich zu hören. Er entscheidet durch Spruch. Dieser wird verbindlich, wenn er von den Parteien innerhalb einer Woche anerkannt wird oder nicht innerhalb von zwei Wochen nach ergangenem Spruch Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben wird. Für die Einleitung eines Verfahrens vor dem Ausschuss bei bestehendem Berufsausbildungsverhältnis gilt keine Frist, sondern nur die Grenze der Verwirkung.³² Einstweiliger Rechtsschutz in Form einer einstweiligen Verfügung kann von dem Ausschuss nicht gewährt werden. Hierfür sind allein die Arbeitsgerichte zuständig. Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte besteht auch für Auszubildende, die statt einer Ausbildungsvergütung von der Agentur für Arbeit Leistungen nach dem SGB III erhalten.³³

³¹ BAG, Urteil v. 13.4.1989, 2 AZR 441/88, DB 1990, 586.

³² BAG, Urteil v. 13.4.1989, 2 AZR 441/88, DB 1990, 586.

³³ BAG, Urteil v. 21.5.1997, 5 AZB 30/96, DB 1997, 2030.

Wann verjährt der Anspruch?

Für den Anspruch auf Ausstellung oder Berichtigung eines Zeugnisses besteht keine besondere Verjährungsregelung. Deshalb findet die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren gemäß § 195 BGB Anwendung. Sie beginnt mit dem Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Vor Eintritt der Verjährung kann sich der Auszubildende allerdings gegebenenfalls auf eine Unmöglichkeit der Zeugniserteilung berufen, bzw. es kann eine so genannte Verwirkung des Anspruchs vorliegen.

Wann erlischt der Anspruch?

Unabhängig von der Verjährung kann der Zeugnisanspruch bereits dann erlöschen, wenn es dem Auszubildenden nicht mehr möglich ist, ein Zeugnis auszustellen (z. B. wenn er aufgrund des Zeitablaufs nicht in der Lage ist, ein wahrheitsgemäßes Zeugnis auszustellen).

Die Ausstellung eines einfachen Zeugnisses zu Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des Auszubildenden ist wegen der geringen Anforderungen in der Regel nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses noch so lange möglich, wie Personalunterlagen vorhanden sind.

Beim qualifizierten Zeugnis, das auch Angaben zu Leistung und Verhalten enthält, ist die Lage etwas anders: Wenn der Auszubildende und/oder der Ausbilder und seine mit der Zeugniserteilung befassten Vertreter sich an die Tatsachen zum Verhalten und zur Leistung des Auszubildenden nicht mehr erinnern können und auch keine entsprechenden schriftlichen Personalunterlagen vorhanden sind, in denen Verhalten und Leistung festgehalten wurden, ist die Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses schlichtweg nicht mehr möglich.

Wann ist der Anspruch verwirkt?

Selbst wenn die Erfüllung des Anspruchs auf Zeugniserteilung noch möglich ist, kann der gerichtlichen Durchsetzung vor Verjährungseintritt die so genannte Verwirkung entgegengehalten werden. Für die Verwirkung eines Anspruchs müssen zwei Aspekte erfüllt sein: das Zeitmoment und das Umstandsmoment.

Was kann der Auszubildende gegen ein Zeugnis unternehmen?

1. Verwirkung kann eintreten, wenn der Auszubildende sein Zeugnis über längere Zeit nicht eingefordert hat (Zeitmoment) und
2. dadurch bei dem Auszubildenden die Überzeugung hervorgerufen hat, er werde sein Recht nicht mehr geltend machen (Umstandsmoment).

Darauf muss sich der Auszubildende eingerichtet haben. Konkrete feste Fristen nennt das BAG aber nicht. Soweit Ausschlussfristen zur Anwendung kommen, genügt zur Wahrung der Ausschlussfrist die Beanstandung des erhaltenen Zeugnisses und die Forderung zur Neuausstellung des Zeugnisses durch den Auszubildenden. Der Zeugnisempfänger braucht keine einzelnen Mängel (vergleichbar einer Sachmängelgewährleistung) zur Wahrung der Ausschlussfrist geltend machen.

Weiterhin muss dem Auszubildenden die Zeugnisausstellung nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles nicht mehr zumutbar sein. Zeit- und Umstandsmoment dürfen dabei nicht isoliert, sondern können nur in engem Zusammenhang gesehen werden; der Schwerpunkt liegt beim Umstandsmoment. Die Rechtsprechung hat bisher Verwirkung bei einem Untätigkeitszeitraum von zehn bis zu 15 Monaten angenommen.³⁴ Generell ist der Verwirkungszeitpunkt bei einem qualifizierten Zeugnis früher erreicht als bei einem einfachen Zeugnis, weil bei letzterem die notwendigen Angaben leichter und länger zur Verfügung stehen.

Die Berufung auf die Einrede der Verwirkung kann dem Auszubildenden aber dann versagt sein, wenn Personalakten geführt werden und er auf zeugnisspezifische Angaben zurückgreifen kann. Dies gilt so lange, wie er verpflichtet ist, Lohnunterlagen aus steuerlichen Gründen aufzubewahren (bis zum Ablauf des sechsten Kalenderjahres, das auf die zuletzt eingetragene Lohnzahlung folgt), und/oder so lange, wie er Personalakten tatsächlich aufhebt.

Wann kann auf den Anspruch verzichtet werden?

Vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses kann der Auszubildende auf den Anspruch auf Zeugniserteilung nicht verzichten. Gerichtlich ist noch nicht abschließend geklärt, ob nach Beendigung der Ausbildung ein Verzicht rechtlich möglich ist. In den so genannten Ausgleichsquittungen ist jedenfalls kein Verzicht auf die Erteilung eines Zeugnisses zu sehen.

³⁴ Vgl. LAG Hamm, Urteil v. 17.12.1998, 4 Sa 1337/98, NZA-RR 1999, 459; LAG Köln, Urteil v. 8.2.2000, 13 Sa 1050/99, NZA-RR 2001, 130; LAG Hamm, Urteil v. 3.7.2002, NZA-RR 2003, 73 f.

Die wichtigsten Fragen zu Zeugnis und Referenzschreiben

Neben Verjährung, Verwirkung oder Unmöglichkeit kann der Zeugnisanspruch auch aufgrund von vertraglichen bzw. tariflichen Ausschlussfristen erlöschen. Allgemein gehaltene vertragliche Ausschlussklauseln erfassen jedoch nicht ohne Weiteres auch Zeugnisansprüche. Im Einzelfall ist die Formulierung dieser Klauseln sorgfältig zu prüfen.

Was müssen Sie wissen, wenn es zum Rechtsstreit kommt?

Hat der Auszubildende den Anspruch auf Zeugniserteilung noch nicht oder nicht ordnungsgemäß erfüllt, kann der Auszubildende vor dem Arbeitsgericht Klage auf Ausstellung oder Berichtigung erheben. Handelt es sich um ein Berufsausbildungsverhältnis und ist das Ausbildungsverhältnis noch nicht beendet (z. B. bei einem Zwischenzeugnis), ist vor einer Klage zwingend das Schlichtungsverfahren gem. § 111 ArbGG durchzuführen.

Der Klageantrag muss die Änderungswünsche enthalten.

Geht es lediglich um die Korrektur eines bereits erteilten Zeugnisses, ist im Klageantrag im Einzelnen anzugeben, was in welcher Form geändert werden soll.³⁵ Das Zeugnis ist dann insgesamt neu zu formulieren, wenn anderenfalls die Gefahr von Sinnentstellungen und Widersprüchlichkeiten droht.

In prozessualer Hinsicht hat ein Auszubildender aus § 16 BBiG einen Anspruch auf die Erteilung eines insgesamt richtigen Zeugnisses. Solange das vom Auszubildenden erteilte Zeugnis diesen Anforderungen nicht entspricht, ist der Anspruch des Auszubildenden auf Zeugniserteilung insgesamt nicht erfüllt. Der Auszubildende macht dann mit seiner Zeugnisklage keine Berichtigung einzelner Mängel – vergleichbar etwa einer Sachmängelgewährleistung – geltend, sondern weiterhin den Erfüllungsanspruch auf ein insgesamt richtiges Zeugnis. Der Auszubildende ist im Gerichtsprozess deshalb auch nicht gehindert, den ursprünglich verlangten Zeugnisinhalt im laufenden Zeugnisrechtsstreit zu ändern oder zu ergänzen.

Für das Verfahren vor dem Arbeitsgericht muss kein Anwalt als Prozessbevollmächtigter beauftragt werden. Der Auszubildende 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 Auszubildende zur vollständigen oder teilweisen Kor-

³⁵ Vgl. LAG Düsseldorf, Urteil v. 26.2.1985, 8 Sa 1873/84, DB 1985, 2692.

Was kann der Auszubildende gegen ein Zeugnis unternehmen?

rektur 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 Auszubildende gerichtlich durchsetzen – welche nicht?

Ein Zeugnis muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Beurteilung des Auszubildenden von Bedeutung und für einen künftigen Arbeitgeber von Interesse sind. Der Auszubildende entscheidet allein, welche Leistungen und Eigenschaften seines Auszubildenden er hervorheben will – er hat hier einen Ermessens- und Beurteilungsspielraum. Das Zeugnis muss lediglich objektiv richtig und vollständig sowie wohlwollend formuliert sein und darf dort keine Auslassungen aufweisen, wo der Leser eine positive Bemerkung erwartet.

Der Auszubildende 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 Auszubildende ist bei den Bewertungen im Zeugnis 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 Auszubildenden in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu charakterisieren (§§ 16, 10 Abs. 2 BBiG i. V. m. § 109 Abs. 2 GewO).

Vor diesem Hintergrund kann der Auszubildende – soweit die Tatsachen im Zeugnis objektiv richtig und vollständig sind – im Grunde nur die im Rahmen der Verkehrssitte üblichen Formulierungen gerichtlich durchsetzen und Formulierungen, die nicht wohlwollend sind, korrigieren. Standardformulierungen, die weitgehend bekannt sind, muss er hinnehmen.

Was kann der Auszubildende vor Gericht nicht durchsetzen?

Der Auszubildende kann keine von ihm gewünschten individuellen Formulierungen durchsetzen. In der Praxis wird vor den Arbeitsgerichten in der Regel aber auch nicht darum gestritten, welche vom Auszubildenden gewünschten Wertungs-Formulierungen in das Zeugnis aufzunehmen sind, sondern meistens darum, welche

Die wichtigsten Fragen zu Zeugnis und Referenzschreiben

Formulierungen falsch, widersprüchlich oder verschlüsselt bzw. doppelbödig sind und deshalb ersatzlos gestrichen werden sollen.³⁶

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 Auszubildenden in seiner beruflichen Karriere zu behindern, entfernt werden. Dies gilt nach der Rechtsprechung unabhängig davon, wie das Führungsverhalten des Auszubildenden 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 Auszubildende gegebenenfalls eine andere Bewertung und die damit korrespondierende Formulierung gerichtlich durchsetzen.

Dem Auszubildenden 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 charakteristisch sind, unvollständig ist. In diesen Fällen kann der Auszubildende die Aufnahme in das Zeugnis auch gerichtlich durchsetzen.

Kann der Auszubildende eine Schlussformel gerichtlich durchsetzen?

In der Praxis hat es sich als üblich herausgebildet, zum Abschluss eines Zeugnisses 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.

Das BAG hat klargestellt, dass dennoch kein Rechtsanspruch auf die Aufnahme von Schlussätzen besteht.³⁷ Nach Auffassung des BAG gehören Schlussätze nicht zum gesetzlich geschuldeten Inhalt eines Zeugnisses; sie sind nicht Bestandteil der geschuldeten Führungs- und Leistungsbeurteilung.

³⁶ Vgl. die Rechtsprechung zur „verschlüsselten Zeugnissprache“, LAG Hamm, Urteil v. 17.12.1998, 4 Sa 630/98, BB 2000, 1090.

³⁷ Vgl. BAG Urteil v. 20.2.2001, 9 AZR 44/ 00, NZA 2001, 843; BAG Urteil v. 11.12.2012, 9 AZR 227/11, APNews 2013, 23.

Was kann der Auszubildende gegen ein Zeugnis unternehmen?

Nach Auffassung des BAG macht das Fehlen von Schlussätzen ein Zeugnis 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.

Zwar erkennt auch das BAG an, dass Schlussätze nicht beurteilungsneutral sind, sondern geeignet, die objektiven Zeugnisaussagen zu Führung und Leistung des Auszubildenden zu bestätigen oder zu relativieren. Aus der Tatsache, dass ein Zeugnis mit passenden Schlussätzen aufgewertet werde, lässt sich nach Auffassung des BAG aber nicht folgern, dass ein Zeugnis *ohne* jede Schlussformulierung in unzulässiger Weise „entwertet“ wird. Formulierung und Gestaltung des Zeugnisses obliegen dem Auszubildenden; zu seiner Gestaltungsfreiheit gehört auch die Entscheidung, ob er das Endzeugnis um Schlussätze anreichert.

Soweit Auszubildende 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 Auszubildende eine entsprechende Korrektur auch gerichtlich durchsetzen.

Kann der Auszubildende ein Zeugnis zurückhalten?

Der Auszubildende hat kein Recht, das Zeugnis wegen etwaiger Gegenansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis zurückzuhalten. Hier steht der dadurch möglicherweise beim Auszubildenden verursachte Schaden nicht im Verhältnis zu den Ansprüchen des Auszubildenden.

Kann ein Zeugnis widerrufen werden?

Hat sich der Auszubildende bei der Erstellung des Zeugnisses im Hinblick auf schwerwiegende Umstände geirrt und ist es deshalb unrichtig, kann er gegen Erteilung eines neuen Zeugnisses die Herausgabe des alten verlangen. Der Widerruf des Zeugnisses wird wirksam, wenn er dem Auszubildenden zugeht. Deshalb sollte er aus Beweisgründen schriftlich erklärt werden.

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

Wenn das Zeugnis allerdings bewusst falsch ausgestellt wurde, kann der Auszubildende im Nachhinein davon nicht mehr abrücken.³⁸ Das Gleiche gilt, wenn er durch Vergleich oder Urteil zu einer bestimmten Formulierung verpflichtet war. Will der Auszubildende trotzdem eine Änderung des Zeugnisses erreichen, muss er zunächst den vorhandenen Rechtstitel im Wege einer Vollstreckungsgegenklage vom Arbeitsgericht aufheben lassen. Die Beweislast für die Unrichtigkeit des Zeugnisses trägt hier der Auszubildende.

Die Beweislast für die Voraussetzungen des Widerrufs sowie für die Richtigkeit des neuen Zeugnisses trägt der Auszubildende.³⁹

1.9 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 Gerichtskosten, wenn das Verfahren ohne streitige Verhandlung durch einen im Güutetermin abgeschlossenen oder durch einen außergerichtlichen Vergleich beendet wird.

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.

³⁸ Vgl. BAG, Urteil v. 3.3.1993, 5 AZR 182/92, DB 1993, 1624.

³⁹ Vgl. LAG Hamm, Urteil v. 1.12.1994, 4 Sa 1540/94, LAGE Nr. 25 zu § 630 BGB.

Wie hoch sind die Kosten eines Gerichtsverfahrens?

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.

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,--