

## ► Zeugnissprache

Arbeitgeber bringen im Arbeitszeugnis oft Standardformulierungen unter. Diese Noten meinen sie damit:

### 1. Sehr gute Leistungen

„hat die ihm/ihr übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt“ | „jederzeit außerordentlich zufrieden“ | „hat meine Erwartungen immer und in allerbesten Weise erfüllt“ | „Verhalten zu Vorgesetzten/Kunden/Arbeitskollegen war stets vorbildlich“

### 2. Gute Leistungen

„hat die ihm/ihr übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt“ | „zu meiner vollsten Zufriedenheit“ | „mit den Leistungen stets zufrieden“ | „Verhalten zu Vorgesetzten/Kunden/Arbeitskollegen war vorbildlich“

### 3. Befriedigende Leistungen

„hat die ihm/ihr übertragenen Aufgaben stets zu unserer Zufriedenheit erledigt“ | „Leistungen stets zufrieden stellend“ | „hat meinen Erwartungen in jeder Hinsicht entsprochen“ | „Verhalten zu Vorgesetzten/Kunden/Arbeitskollegen war korrekt“

### 4. Ausreichende Leistungen

„hat die ihm/ihr übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit erledigt“ | „Leistungen zufrieden stellend“ | „hat meinen Erwartungen entsprochen“ | „Verhalten zu Vorgesetzten/Kunden/Arbeitskollegen war ohne Tadel“

### 5. Mangelhafte Leistungen

„hat die ihm/ihr übertragenen Aufgaben im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt“ | „war bemüht“ | „führte die Aufgaben mit großem Fleiß und Interesse durch“ | „Verhalten zu Vorgesetzten/Kunden/Arbeitskollegen gab zu keiner Klage Anlass“

### 6. Ungenügende Leistungen

„hat die ihm/ihr übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit zu erledigen versucht“ | „über sie/ihn ist nichts Nachteiliges bekannt geworden“

## ► Das sind wir

### Größte ‚Fachkanzlei‘

Die DGB Rechtsschutz GmbH erbringt an 174 Standorten verbandlichen Rechtsschutz für Gewerkschaftsmitglieder. Dabei ist sie die größte deutsche und europäische ‚Fachkanzlei‘ auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts.

### Ausgewiesene Experten

Die 400 Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH sind ausgewiesene Fachleute im Arbeits- und Sozialrecht sowie im Recht des Öffentlichen Dienstes.

### Kontakt zur Gewerkschaft

Die Büros der DGB Rechtsschutz GmbH pflegen einen regelmäßigen Austausch mit Betriebs- und Personalräten sowie den örtlichen Verwaltungen der Gewerkschaften.

### Gebündelte Kompetenzen

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat vier Kompetenz-Center eingerichtet. Hier helfen spezialisierte Experten bei Fachfragen und schwierigen Verfahren weiter.

### Erfolgreiche Rechtsvertretung

Mehr als 85 Prozent aller arbeitsrechtlichen Verfahren, die die DGB Rechtsschutz GmbH führt, werden erfolgreich für die Mandanten entschieden oder mindestens mit einem Vergleich abgeschlossen.

## DGB Rechtsschutz GmbH

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf  
E-Mail: [info@dgbrechtsschutz.de](mailto:info@dgbrechtsschutz.de)  
[www.dgbrechtsschutz.de](http://www.dgbrechtsschutz.de)

Herstellung: am Verlag GmbH  
Stand: September 2016



## Arbeitszeugnis

## DGB Rechtsschutz GmbH



Informationen  
für Arbeitnehmer



Das Arbeitszeugnis ist eine der wichtigsten Empfehlungen bei der Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz. Es dient für viele Jahre als Nachweis der beruflichen Fähigkeiten und Leistungen.

Direkt nach Empfang des Zeugnisses sollten Arbeitnehmer deshalb genau überprüfen, ob das Zeugnis fehlerfrei sowie vollständig ist und ob die Bewertungen wohlwollend sind, also die künftigen Bewerbungschancen nicht unnötig behindern.

Bestehen Zweifel, sollte der Betriebsrat oder die Gewerkschaft eingeschaltet werden. Dieses Faltblatt beantwortet Arbeitnehmern wichtige Fragen rund um das Arbeitszeugnis.



## ► Fragen & Antworten

### Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Arbeitszeugnis?

Ja. Dieser ergibt sich aus § 109 Gewerbeordnung. Der Anspruch umfasst ein einfaches Zeugnis, das lediglich Art und Dauer der Beschäftigung beschreibt. Das „Qualifizierte Zeugnis“ enthält zusätzlich Angaben über die Leistung des Arbeitnehmers und sein Verhalten im Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber ist zur Erstellung erst verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer dies ausdrücklich verlangt.

### Muss auf Fristen bei der Zeugniserstellung geachtet werden?

Ja, wenn einzel- oder tarifvertragliche Ausschlussfristen die Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist vorsehen. Denn hierzu zählt auch der Anspruch auf Erstellung oder Änderung eines Zeugnisses. Erfolgt innerhalb der Ausschlussfrist kein entsprechendes Verlangen, geht der Anspruch unter.

### Wer muss das Arbeitszeugnis unterschreiben?

Der Arbeitgeber oder ein Vertreter, zudem ein Fachvorgesetzter, wenn dies notwendig ist, um die fachliche Qualifikation zu dokumentieren.

### Worauf muss beim Zeugnisempfang besonders geachtet werden?

Es muss auf einem Geschäftsbogen erstellt sein, ohne Rechtschreibfehler oder Flecken sowie mit Datum und Unterschrift. Es sollte nicht kürzer als eine Dreiviertelseite sein. Aus dem Text muss zweifelsfrei hervorgehen, wer beurteilt wird. Das Adressfeld muss leer sein.

### Ist der Arbeitgeber an bestimmte Formulierungen gebunden?

Die Formulierung eines Zeugnisses ist grundsätzlich Sache des Arbeitgebers. Standardformulierungen („zur vollen Zufriedenheit“) muss er nicht verwenden. Benutzt er sie, muss er sie richtig einsetzen. Eine gute Beurteilung verlangt also ein „stets zu meiner vollen Zufriedenheit“.

### Was bedeutet „er hat sich bemüht“?

Solche zweideutigen Formulierungen wirken ebenso negativ wie die Erwähnung von Selbstverständlichkeiten („er war immer pünktlich“).

### Dürfen ‚Bewerungskiller‘ wie lange Krankheit ins Zeugnis?

Das Arbeitszeugnis soll wohlwollend sein, aber auch wahrheitsgemäß. Ist beispielsweise durch Elternzeit oder Krankheit eine wesentliche Unterbrechung der Beschäftigung erfolgt (mehr als die Hälfte der Arbeitszeit), darf sie erwähnt werden. Ist die Dauer nur unwesentlich, gehört dies ebenso wenig ins Zeugnis wie Angaben zu Privatleben, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Gehalt, Weltanschauung oder Betriebsratstätigkeit.

### Kann der Arbeitnehmer Ergänzungen verlangen?

Dem Arbeitnehmer steht beim „Qualifizierten Zeugnis“ eine vollständige Beurteilung zu. Diese umfasst Angaben zum Verhältnis zu Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden, zur Qualifikation, zu Fähigkeiten, zur Arbeitsqualität, zum Verantwortungsbewusstsein, zur Einsatzbereitschaft und dazu, dass (wenn eine Kündigung des Arbeitnehmers vorlag) das Ausscheiden „auf eigenen Wunsch“ geschah. Der Arbeitnehmer sollte darauf achten, dass im Zeugnis alle für seine Berufsgruppe wichtigen Merkmale und Arbeitsgebiete enthalten sind.

## Korrektur eines Zeugnisses

Anspruch auf Korrektur des Arbeitszeugnisses besteht, wenn

- es an einer wohlwollenden und an objektiven Maßstäben ausgerichteten Beurteilung fehlt;
- das äußere Erscheinungsbild unüblich ist (E-Mail, Rechtschreibfehler, Durchstreichungen);
- die Schwerpunktbildung falsch ist (Erwähnung unwichtiger Tätigkeiten wie „hat Betriebsfeiern organisiert“);
- Auslassungen vorhanden sind (beim „Qualifizierten Zeugnis“:

Fehlen von Merkmalen, die man bei der Berufsgruppe des Beurteilten erwarten würde). Grundsätzlich wird in Zeugnissen eine befriedigende Leistung bescheinigt. Bei Klagen gilt: Arbeitnehmer sind dann beweispflichtig, wenn sie eine befriedigende (durchschnittliche) Leistung korrigiert haben möchten. Sie müssen beweisen, bessere Leistungen erbracht zu haben. Bei einer ausreichenden Bewertung ist dagegen der Arbeitgeber beweispflichtig.