

## **Wie weit dürfen sich Zwischen- und Endzeugnis unterscheiden?**

*von Ralph Jürgen Bährle, Rechtsanwalt,  
Bährle & Partner, Mannheim/Nothweiler*

Ein Zwischenzeugnis kann aus unterschiedlichen Anlässen heraus erstellt werden – z. B.:

- beim Wechsel des Vorgesetzten bei gleich bleibender Tätigkeit des Arbeitnehmers
- nach einer Versetzung des Arbeitnehmers und Übernahme einer neuen Tätigkeit
- bei Inanspruchnahme von Elternzeit
- nach einer Kündigung
- im Zusammenhang mit Abschluss eines Aufhebungsvertrags.

Jedes Zwischenzeugnis wird in einem noch bestehenden Arbeitsverhältnis ausgestellt und bei Ende des Arbeitsverhältnisses durch ein Endzeugnis ersetzt. Zwischen Ausstellung des Zwischenzeugnisses und des Endzeugnisses kann unter Umständen ein langer Zeitraum liegen, es kann aber auch nur die Dauer der Kündigungsfrist sein. Je kürzer die Zeitspanne zwischen der Ausstellung der beiden Zeugnisse ist, umso weniger wird es Anlass geben, in den Formulierungen – zugunsten oder zuungunsten – des Arbeitnehmers abzuweichen. Nur schwerwiegende Ereignisse – z. B. das Entdecken einer Straftat zum Nachteil des Arbeitgebers – rechtfertigen in diesen Fällen Abweichungen.

Liegt zwischen der Ausstellung des Zwischenzeugnisses und Erstellung des Endzeugnisses ein längerer Zeitraum, können in dieser Zeit auf Seiten des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers Umstände aufgetreten sein, die eine Abweichung in den Zeugnisformulierungen notwendig machen. Wie weit dürfen sich aber Zwischen- und Endzeugnis in diesen Fällen unterscheiden?

### **Zwischenzeugnis bindet grundsätzlich**

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber bei der Erteilung eines Endzeugnisses an den Inhalt eines zuvor von ihm erteilten Zwischenzeugnisses gebunden, soweit die zu beurteilenden Zeiträume identisch sind. Schließt sich nach der Erteilung des Zwischenzeugnisses ein weiterer im Endzeugnis zu beurteilender Zeitraum an, darf der Arbeitgeber vom Inhalt des

Zwischenzeugnisses nur abweichen, wenn die späteren Leistungen und das spätere Verhalten des Arbeitnehmers das rechtfertigen.

Auf die einzelnen Zeugnisbestandteile bezogen, bedeutet dies:

— Tätigkeitsbeschreibung

Diese darf um neu übertragene Tätigkeiten ergänzt werden. Tätigkeiten, die im Zwischenzeugnis erwähnt wurden, müssen auch im Endzeugnis aufgeführt werden.

— Leistungsbeurteilung

Die mit den im Zwischenzeugnis gewählten Formulierungen zum Ausdruck gebrachte Beurteilung der Leistungen – also die „Note“ – darf nur dann verändert werden, wenn sich die Leistungen des Arbeitnehmers im neu zu beurteilenden Zeitraum zum Guten oder zum Schlechten hin verändert haben. Einmalige „Entgleisungen“ dürfen nicht in die Bewertung einfließen.

— Führungsbeurteilung:

Auch die „Note“ der Führungsbeurteilung, die im Zwischenzeugnis durch die gewählten Formulierungen zum Ausdruck gebracht wurde, darf nur dann verändert werden, wenn es im zu beurteilenden Zeitraum konkrete Vorkommnisse gab, die eine Abweichung rechtfertigen. Auch hier haben einmalige Vorfälle außer Betracht zu bleiben.

Die Erteilung einer „besseren“ Note im Endzeugnis ist in der betrieblichen Praxis in der Regel unproblematischer als die Erteilung einer „schlechteren“ Note. Nur wenige Arbeitnehmer werden sich gegen eine Verbesserung ihrer Beurteilungen wehren.

### **Verschlechterungen müssen nachweisbar sein**

Auseinandersetzungen gibt es jedoch fast immer, wenn der Arbeitgeber im Endzeugnis zum Nachteil des Arbeitnehmers von den Formulierungen des Zwischenzeugnisses abweicht. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber den Nachweis führen (können), dass, wie und in welchem Umfang sich Leistung und/oder Führung des Arbeitnehmers im neu zu beurteilenden Zeitraum nach Erteilung des Zwischenzeugnisses verschlechtert haben.

Der Nachweis kann z. B. durch erteilte Abmahnungen, Aktenvermerke über Mitarbeitergespräche, Beurteilungen des Arbeitnehmers durch den

Vorgesetzten oder Zeugenaussagen des Vorgesetzten oder von Kollegen geführt werden.

Spätestens in einem Zeugnisrechtsstreit trifft den Arbeitgeber die Pflicht, die „Verschlechterung“ des Arbeitnehmers konkret zu beweisen. Dabei ist zu beachten, dass sich die Nachweise ausschließlich auf den neu zu beurteilenden Zeitraum beziehen dürfen, denn für die davor liegende Zeit spricht zugunsten des Arbeitnehmers das erteilte Zwischenzeugnis und dessen Note.

### **Spezialfall: Betriebsübergang**

Die oben dargestellten Grundsätze gelten auch bei einem Betriebsübergang. Der neue Arbeitgeber ist regelmäßig an den Inhalt des vom Betriebsveräußerer erteilten Zwischenzeugnisses gebunden (BAG vom 16.01.2007, 9 AZR 248/07).

Fehlen dem Betriebserwerber selbst die nötigen Informationen, um die Tätigkeit, die Leistung und das Verhalten des Arbeitnehmers vor dem Betriebsübergang zu beurteilen, steht ihm in der Regel ein Auskunftsanspruch gegenüber dem Betriebsveräußerer zu. Der neue Arbeitgeber kann sich daher im Verhältnis zu seinem Arbeitnehmer nicht darauf berufen, er habe von den zeugnisrelevanten Tatsachen vor dem Betriebsübergang keine Kenntnis. Der neue Arbeitgeber muss sich die zeugnisrelevanten Tatsachen, soweit sie die Zeit vor dem Betriebsübergang betreffen, vom Betriebsveräußerer „besorgen.“

Hat der Betriebsveräußerer vor dem Betriebsübergang ein Zwischenzeugnis erteilt und verlangt der Arbeitnehmer vom Betriebserwerber zu einem späteren Zeitpunkt ein Endzeugnis wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, kann der neue Arbeitgeber aus eigener Anschauung nur den Zeitraum nach Betriebsübergang beurteilen. Wurde das Zwischenzeugnis lange zuvor erteilt, muss der neue Arbeitgeber sich mit dem alten Arbeitgeber in Verbindung setzen und sich von diesem eine Tätigkeitsbeschreibung, Leistungs- und Führungsbeurteilung über den Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs geben oder zumindest den Inhalt und die Bewertung des bereits erteilten Zwischenzeugnisses bestätigen lassen.

**Wie weit dürfen sich Zwischen- und Endzeugnis unterscheiden?:**

erschienen in: Das Recht der Wirtschaft (RdW), Steuer- und Rechtsfragen in Kurzberichten, Heft 7, 2009, Seite XV ff.; Herausgeber: Richard Boorberg Verlag, Stuttgart

Dieser Beitrag sowie die Zeitschrift RdW und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Nachdruck - auch auszugsweise - so wie jede andere Verwertung bedürfen - sofern sie nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen sind - der Zustimmung des Autors und des Verlages. Darunter fallen insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung jeder Art und die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

[Zur Bestellung der RdW-Hefte und der Broschüren direkt beim Boorberg Verlag.](#)