**Arbeitsrecht: Das Zwischenzeugnis**

**Die Erteilung eines Arbeitszeugnisses hat für den Arbeitnehmer im Hinblick auf seine berufliche Biografie einen hohen Stellenwert. Deshalb ist es wichtig, dass ein (Zwischen-) Zeugnis inhaltlich zutreffend ist und den rechtlichen Anforderungen genügt.**

*­*

**Wann hat man Anspruch auf ein Zwischenzeugnis?** ­

Ein Zwischenzeugnis kann vom Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des [Bundesarbeitsgericht](http://www.arbeitszeugnis.com/urteile/zeugnisanspruch.html) nur verlangt werden, wenn auf Seiten des Arbeitnehmers ein “trifftiger Grund” besteht. Dazu zählen: Bewerbung um eine neue Stelle, Vorlage bei Behörden und Gerichten oder Stellung eines Kreditantrages sowie Strukturänderungen im Betrieb (z.B. der alte Vorgesetzte scheidet aus).

**Welchen Umfang muss das Zwischenzeugnis aufweisen?** ­

Bei Arbeitszeugnissen - dies gilt auch für Zwischenzeugnisse - werden zwei Arten unterschieden: Das “einfache Zeugnis” gibt Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei die Art der Beschäftigung möglichst genau beschrieben werden muss. Das “qualifizierte Zeugnis” gibt zusätzlich Auskunft über Führung und Leistung des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer kann wählen, welche Art von Zeugnis erteilt werden soll. In den allermeisten Fällen verlangt ein Arbeitnehmer ein “qualifiziertes Arbeitszeugnis”. Zeugnisse müssen sachlich richtig und wohlwollend - also nicht zum Schaden des Arbeitnehmers - sein. Hinsichtlich der Leistungsbeurteilung ist in der Praxis die sog. “Zufriedenheitsskala” verbreitet, die auch vom [Bundesarbeitsgericht](http://lexetius.com/2003,3626) anerkannt wird: “zur Zufriedenheit” (ausreichend), “zur vollen Zufriedenheit” (befriedigend), “stets zur vollen Zufriedenheit” oder “zur vollsten Zufriedenheit” (gut) sowie “stets zu unserer vollsten Zufriedenheit” (sehr gut). Demgegenüber bezeichnen “im Großen und Ganzen zur Zufriedenheit erledigt“ oder “bemühte sich (stets)” eine mangelhafte Leistung.

**Was kann man unternehmen, wenn der Arbeitgeber kein Zwischenzeugnis ausstellt? ­**Wenn sich der Arbeitgeber weigert, ein Zeugnis auszustellen, sollte man zunächst - sofern vorhanden - den Betriebsrat um Vermittlung ersuchen. Ist dieser Weg nicht gangbar oder fruchtbar, bleibt nur der Weg zum Arbeitsgericht, um die (Zwischen-)Zeugniserteilung einzuklagen.

**Was kann man machen, wenn Formulierungen im Zwischenzeugnis falsch oder missverständlich sind? ­**

Beim Arbeitszeugnis gilt das Gebot der inhaltlichen Richtigkeit und der Rechtsklarheit. Sind Formulierungen im Zeugnis falsch oder missverständlich, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese Mängel abzustellen und zu beseitigen. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung partout nicht nach, muss seitens des Arbeitnehmers Klage auf Zeugnisberichtigung beim Arbeitsgericht erhoben werden.

*Klaus Spitz*

*Fachanwalt für Arbeitsrecht*