

1.2. Der Anspruch auf ein Zwischenzeugnis

Der Anspruch auf ein Zwischenzeugnis ist gesetzlich nicht geregelt. Vielfach enthalten Tarifverträge einen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis bzw. auf ein Vorläufiges Zeugnis nach Kündigung, z. B. § 35 TVöD.¹²⁹ Bei Beamten enthalten die Beamtengesetze einiger Länder einen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis. Auch ohne Vorliegen einer tariflichen Bestimmung besteht aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ein Anspruch, wenn der Arbeitnehmer einen triftigen und anzuerkennenden Grund hat.¹³⁰ Als triftig ist ein Grund anzusehen, wenn dieser bei verständiger Betrachtungsweise den Wunsch des Arbeitnehmers aufgrund von (voraussehbaren) tatsächlichen oder rechtlichen Änderungen als berechtigt erscheinen lässt. Das ist der Fall, wenn das Zwischenzeugnis geeignet ist, den mit ihm angestrebten Erfolg zu fördern.

Triftige Gründe für ein Zwischenzeugnis

- rechtliche und tatsächliche Änderungen des Arbeitsverhältnisses
- Abkehrwille oder Bewerbung¹³¹
- beabsichtigte Aufnahme eines zweiten Arbeitsverhältnisses, insb. bei Teilzeitmitarbeitern
- Arbeitnehmer benötigt ein aktuelles Zeugnis, damit ein öffentlicher Arbeitgeber die nach Artikel 33 Abs. 2 GG gebotene Bestenauslese fundiert vornehmen kann¹³²
- bevorstehendes bzw. feststehendes Vertragsende nach Kündigung¹³³ oder nach Auflösungsvertrag
- bei Auszubildenden: Abbruch der Ausbildung, Wechsel des Ausbildungsberufes (§ 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG) oder unsichere Übernahme bzw. feststehende Nichtübernahme in ein Arbeitsverhältnis¹³⁴
- bei Auszubildenden: nach Ablegen der Zwischenprüfung nach § 48 BBiG¹³⁵

129 MÜLLER 2022, S. 670; HEIDER 2021, S. 645; SCHUSTERREIT/WELSCHER 2021, S. 15; BECKER-SCHAFFNER 2004, S. 497

130 BAG 17.04.2019 – 7 AZR 292/17; BAG 04.11.2015 – 7 AZR 933/13; BAG 21.01.1993 – 6 AZR 171/92; LAG Hessen 17.12.2018 – 17 Sa 1670/17; LAG Hessen 28.03.2003 12 SaGa 1744/02; LAG Köln 02.02.2000 – 3 Sa 1296/99; ErfK 2023/MÜLLER-GLÖGE, § 109 GewO Rn. 50; NABER u. a. 2019, S. 757; TIEDEMANN 2021, S. 1769; BOECKEN/PILS 2016, S. 1503; SCHULZ 2006, S. 64 ff.; GÖLDNER 1989, S. 15 f.; KRUMMEL 1983, S. 100

131 BAG 21.01.1993 – 6 AZR 171/92; MÜLLER 2022, S. 670

132 OVG Lüneburg 26.10.2012 – 5 ME 220/12 (aus diesem Urteil ergibt sich indirekt der Anspruch auf ein Zwischenzeugnis)

133 BAG 20.05.2020 – 7 AZR 100/19; LAG NI 16.03.2022 – 8 Sa 809/20; LAG Hessen 17.12.2018 – 17 Sa 1670/17; LAG Hessen 26.11.2018 – 17 Sa 397/17; LAG Hamm 01.12.1994 – 4 Sa 1540/94

134 HÖSER 2012, S. 282; BENECKE/HERGENRÖDER 2009, S. 110; LEINEMANN/TAUBERT 2008, S. 242

135 BENECKE/HERGENRÖDER 2009, S. 110

- Trennungswille des Arbeitgebers bzw. wahrscheinliches oder mögliches Ende des Arbeitsverhältnisses: laufender Kündigungsschutzprozess¹³⁶, arbeitgeberseitiger Beschluss über Betriebsänderungen (§ 111 BetrVG), Aufnahme von Verhandlungen über einen Interessenausgleich / Sozialplan, Angebot eines Auflösungsvertrags¹³⁷, Erhalt einer Änderungskündigung, Streit über Wirksamkeit der Eigenkündigung des Arbeitnehmers¹³⁸
- je nach den Umständen nach Erhalt einer strittigen Abmahnung mit Kündigungsandrohung
- je nach den Umständen nach Erhalt einer strittigen Regelbeurteilung
- häufige oder lange währende Kurzarbeit, insbesondere bei längerer Kurzarbeit Null¹³⁹
- rechtskräftige Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch Kündigung nicht beendet wurde¹⁴⁰
- Freistellung / Suspendierung vom Dienst
- bei Befristung: Nichtverlängerung oder angekündigte Nichtübernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sowie bei Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Tätigkeitswechsel (andere Stelle)¹⁴¹
- erhebliche Änderungen im Aufgabengebiet (auch bei schleichenden Änderungen über einen längeren Zeitraum, wenn diese das Aufgabengebiet inhaltlich deutlich verändert haben)¹⁴²
- wesentliche Änderung im Aufgabengebiet durch Einführung einer neuen Technologie
- Tätigkeitsänderung mit Verlust einer Führungsfunktion (nur noch Fachexperte)¹⁴³
- umfangreiche (parallele) Sonder- oder Zusatzaufgaben, z. B. Leitung eines gewichtigen Projektes oder maßgebliche Mitwirkung in einem Projekt
- Vollzeit-Delegation in ein längeres Projekt mit Besetzung des bisherigen Arbeitsplatzes durch einen anderen Mitarbeiter und somit unklare spätere Anschlussverwendung
- Beendigung der Organstellung als Geschäftsführer
- längere Abordnung in andere Organisationsteile oder Entsendung in überbetriebliche Arbeitsgemeinschaften (siehe auch § 95 Abs. 3 BetrVG)
- vor und nach Auslandsentsendung (oft unsichere Anschlussverwendung)¹⁴⁴
- Aufstieg, Abstieg oder Statusänderungen (Arbeiter – Angestellter – leitender Angestellter)
- Berufung zum GmbH-Geschäftsführer, auch wenn das Arbeitsverhältnis bestehen bleibt
- wesentliche Änderungen beim Umfang der Arbeitszeit, insb. bei gleichzeitiger Änderung des Aufgabenspektrums

136 BAG 17.04.2019 – 7 AZR 292/17; BAG 04.11.2015 – 7 AZR 933/13; LAG Köln 23.02.2022 – 11 Sa 339/21; LAG RP 14.01.2021 – 5 Sa 215/20; LAG HH 30.07.2014 – 5 Sa 22/14; LAG Hamm 13.02.2007 – 19 Sa 1589/06

137 STÜCK 2006, S. 792

138 LAG Köln 02.02.2000 – 3 Sa 1296/99

139 aA SCHLEBMANN 2023, Rn. 567

140 LAG München 20.11.2013 – 11 Sa 567/13, Rn. 74

141 BAG 20.05.2020 – 7 AZR 100/19

142 LINCK 2021, Rn. 9; SCHULD 2010, S. 143

143 LAG RP 22.08.2018 – 7 Sa 71/18

144 KNOBBE u. a. 2017, S. 71 f.

- Ablauf des Probearbeitsverhältnisses bzw. einer (längeren oder verlängerten) Probezeit¹⁴⁵
- Ende einer (befristeten) Traineezeit
- Wechsel oder Ausscheiden des direkten und evtl. des nächsthöheren Vorgesetzten bzw. von Fachvorgesetzten und Dienstvorgesetzten (Disziplinarvorgesetzten)¹⁴⁶
- bei Auszubildenden: Wechsel oder Ausscheiden des zuständigen Ausbilders¹⁴⁷
- strukturelle Änderung des Betriebsgefüges¹⁴⁸, insb. bei Führungskräften: Abbau von Hierarchiestufen, Lean Management, Divisionalisierung, Zentralisierung und Dezentralisierung
- Betriebsübergang nach § 613a BGB, da Wechsel des Vertragspartners
- (drohende) Insolvenz (Konkurs)¹⁴⁹
- vor oder nach bedeutsamer Fort- und Weiterbildung (manchmal Voraussetzung für Teilnahme)¹⁵⁰
- falls Voraussetzung bei Studienplatzvergabe¹⁵¹
- längeres, insbesondere unbefristetes Ruhen des Arbeitsverhältnisses
- längere Unterbrechung:¹⁵² Elternzeit¹⁵³, längeres Sabbatical, Langzeiterkrankung, Wehrdienst oder Zivildienst¹⁵⁴ (zurzeit irrelevant)
- Beginn der Altersteilzeit (bei geblockter Altersteilzeit, insb. bei 0 % Arbeit)
- Vorlage bei Handwerkskammern zur Erlangung einer Ausübungsberechtigung nach § 7b Handwerksordnung
- Vorlage bei Behörden und Gerichten¹⁵⁵
- Kreditantrag¹⁵⁶ (hier dürfte ein einfaches Zeugnis genügen)
- Wahl zum Arbeitnehmervertreter: Betriebsrat, Sprecherausschuss der Leitenden
- Freistellung für Betriebsratsarbeit
- Wahl in ein politisches Amt: z. B. Stadtrat
- mehrjährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wenn kein internes Beurteilungssystem besteht und wenn nicht zuvor aus einem anderen Grund ein Zwischenzeugnis ausgestellt wurde

145 MÜLLER 2022, S. 670; SCHULZ u. a. 2015, S. 30; aA SCHLEßMANN 2023, Rn. 567

146 BAG 20.05.2020 – 7 AZR 100/19; BAG 01.10.1998 – 6 AZR 176/97

147 BENECKE/HERGENRÖDER 2009, S. 110

148 BAG 21.01.1993 – 6 AZR 171/92; RIESENHUBER 2020, Rn. 8; GÄNTGEN 2018, S. 2069, Rn. 34

149 BAG 21.01.1993 – 6 AZR 171/92; BAG 30.01.1991 – 5 AZR 32/90; RAMBACH u. a. 2018, S. 53

150 BAG 21.01.1993 – 6 AZR 171/92; ErFK 2023/Müller-Glöge, § 109 GewO Rn. 50; GÄNTGEN 2018, S. 2069

151 KILIAN 2017, S. 17

152 BAG 21.01.1993 – 6 AZR 171/92; GÄNTGEN 2018, S. 2059, Rn. 34

153 LAG Kiel 05.06.1991 – 3 Sa 71/91; TIEDEMANN 2021 S. 1769; SCHULZ u. a. 2015, S. 31

154 BAG 21.01.1993 – 6 AZR 171/92

155 BAG 21.01.1993 – 6 AZR 171/92; HUESMANN 2008, S. 173

156 BAG 21.01.1993 – 6 AZR 171/92; LAG Hamm 2.5.1991 – 4 Sa 156/91

Keine triftigen Gründe für ein Zwischenzeugnis

- Wechsel eines Vorstandsmitgliedes, das nicht direkter Vorgesetzter ist¹⁵⁷
- Klage auf Aufstockung der Arbeitszeit bei einer Teilzeitkraft¹⁵⁸
- Höhergruppierungsklage¹⁵⁹
- Wunsch nach Beurteilung der Leistung (dieser kann mündlich erfüllt werden)

Betriebsübergang: Ein wichtiger Grund für ein Zwischenzeugnis ist der Übergang eines Betriebes oder eines Betriebsteiles nach §613a BGB auf einen anderen Inhaber. Verlangt ein Arbeitnehmer das Zwischenzeugnis *vor* dem Betriebsübergang, so richtet sich der Anspruch gegen den alten Inhaber. Verlangt er es *nach* dem Betriebsübergang, so ist das Zeugnis vom neuen Inhaber zu erstellen. Es muss auch die Zeit vor dem Betriebsübergang umfassen, wobei je nach den Umständen der Betriebserwerber einen Auskunftsanspruch gegen den Betriebsveräußerer hat.¹⁶⁰ Mit einem Betriebsübergang bzw. Teilbetriebsübergang sind oft Änderungen der Vorgesetztenverhältnisse oder die Zuständigkeit einer anderen Personalabteilung verbunden, sodass einige Zeit nach dem Betriebsübergang für die Zeit vor dem Übergang kaum sachgerecht ein Zeugnis erstellt werden kann. Es ist also aus Arbeitnehmersicht wie aus Arbeitgebersicht ratsam, bei einem Betriebsübergang durch ein Zwischenzeugnis sicherzustellen, dass später ein korrektes Endzeugnis erstellt werden kann. Im Einzelfall, insbesondere bei Leitenden Angestellten und bei Mitarbeitern in besonderen Vertrauensstellungen, hat der Betriebserwerber einen Auskunftsanspruch gegen den Betriebsveräußerer, um das geforderte Zwischenzeugnis oder Endzeugnis erstellen zu können.¹⁶¹ Der Wechsel in ein anderes Unternehmen desselben Konzerns ist idR ein Arbeitgeberwechsel. Somit besteht ein Anspruch auf ein Endzeugnis.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entfällt der Anspruch auf ein Zwischenzeugnis. Es besteht dann nur ein Anspruch auf ein Abschlusszeugnis.¹⁶² Ein Arbeitnehmer muss also nach einer erfolglosen Entfristungsklage auf Erteilung eines Endzeugnisses und nicht auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses klagen.¹⁶³ Schließlich sei erwähnt, dass mit dem Ablauf

157 LAG RP 23.05.2017 – 8 Sa 483/17

158 LAG RP 23.05.2017 – 8 Sa 483/17

159 BAG 21.01.1993 – 6 AZR 171/92

160 LINCK 2021, Rn. 6; GÄNTGEN 2018, S. 2057, Rn. 8; BOECKEN/PILS 2016, S. 1481

161 BAG 16.10.2007 – 9 AZR 248/07; JÜCHSER 2012, S. 245 f.

162 BAG 17.04.2019 – 7 AZR 292/17; LAG RP 14.01.2021 – 5 Sa 215/20; LAG Sachsen 26.02.2020 – 2 Sa 232/19; LAG Nürnberg 11.01.2019 – 4 Sa 131/16; LAG Hessen 17.12.2018 – 17 Sa 1693/17; LAG SH 13.07.2017 – 5 Sa 252/16; LAG Hamm 15.05.2012 – 19 Sa 1079/11; ArbG Aachen 26.11.2019 – 5 Ca 1237/19 (Ausbildungszwischenzeugnis)

163 LAG RP 26.10.2007 – 9 Sa 307/07

der Kündigungsfrist einer arbeitgeberseitigen Kündigung der Arbeitnehmer die Erteilung eines Zwischenzeugnisses lediglich im Falle der Stattgabe der Kündigungsschutzklage einklagen kann.¹⁶⁴

Es sei angemerkt, dass einige Autoren unter Hinweis auf das Grundrecht der freien Arbeitsplatzwahl (Art. 12 GG) dem Arbeitnehmer bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs auch ohne triftigen Grund einen Zwischenzeugnisanspruch zubilligen.¹⁶⁵

Der Anspruch auf ein Zwischenzeugnis besteht je nach Sachlage (z. B. bei Elternzeit) schon vor, während und nach dem Abschluss des Grundes. Außerdem kann der Anspruch auch noch während der folgenden dreijährigen Verjährungsfrist nach § 195 BGB erhoben werden. Er unterliegt nach Auffassung des LAG RP auch keiner tariflichen Ausschlussfrist.¹⁶⁶

Liegt ein triftiger Grund für ein Zwischenzeugnis vor, so kann der Arbeitgeber nicht auf das Vorliegen oder die Anfertigung einer internen Beurteilung verweisen.¹⁶⁷ Ein Zeugnis unterliegt anderen Regeln und Kriterien als eine interne Beurteilung.¹⁶⁸ Der Arbeitnehmer hat bei triftigem Grund Anspruch auf ein vollständiges Zwischenzeugnis mit Aufgabenbeschreibung und wahrer und wohlwollender Beurteilung. Das Zwischenzeugnis ist dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Der Anspruch auf ein Zwischenzeugnis kann auch nicht per Betriebsvereinbarung eingeschränkt werden.

In der Praxis wird der Wunsch nach einem Zwischenzeugnis oft auch ohne Vorliegen eines Rechtsanspruches erfüllt. Manche Arbeitgeber verzichten darauf, den Arbeitnehmer in Rechtfertigungszwang zu versetzen. Zudem ist ein Zwischenzeugnis aus Arbeitgebersicht eine gute Vorlage für ein späteres Endzeugnis. Zumindest sollte bei einer Versetzung, einem Vorgesetztenwechsel, einem Teilbetriebsübergang oder einer längeren praktischen Unterbrechung eine zeugnistaugliche schriftliche Beurteilung als Basis für ein späteres Zeugnis angefertigt werden.¹⁶⁹

Zeitraum des Zwischenzeugnisses: Besteht ein Anspruch auf ein Zwischenzeugnis, so ist in diesem in der Regel das gesamte bisherige Arbeitsverhältnis darzustellen. Dies leuchtet unmittelbar ein bei Zwischenzeugnissen, die anlässlich eines möglichen oder sicheren Vertragsendes oder bei einer längeren Unterbrechung der Arbeit mit ungewisser Fortsetzung (z. B. Elternzeit) gefordert und erstellt werden. Bei einem Zeugnis, das beim

164 LAG Hessen 28.03.2003 – 12 SaGa 1744/02

165 ECKERT 2000, S. 26; WENDELING-SCHRÖDER 1998, S. 571

166 LAG RP 22.08.2018 – 7 Sa 71/18, Rz. 77

167 BAG 01.10.1998 – 6 AZR 176/97; KNOBBE u. a. 2017, S. 45

168 LAG SH 09.12.2021 – 5 Sa 149/21; VGH Hessen 27.01.1994 – 1 TG 2485/93; STÜCK 2006, S. 791

169 BOECKEN/PILS 2016, S. 1481

Wechsel oder Ausscheiden des Vorgesetzten verlangt wird, kann man die Frage stellen, ob der Arbeitgeber dieses Zwischenzeugnis auf die Dauer der Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten beschränken kann. Die Verfasser verneinen diese Frage, da sich der Zeugnisanspruch nicht gegen den Vorgesetzten, sondern gegen den Arbeitgeber richtet. Ist der wechselnde oder scheidende Vorgesetzte nicht in der Lage, frühere Abschnitte des Arbeitsverhältnisses zu beschreiben und zu beurteilen, so muss der Arbeitgeber andere Informationsquellen erschließen. Gerade wenn schon beim Erstellen eines Zwischenzeugnisses die Schwierigkeit auftritt, dass frühere Abschnitte des Arbeitsverhältnisses nur schwer rekonstruiert werden können, muss dieses Problem bald gelöst werden, da das spätere Endzeugnis das gesamte Arbeitsverhältnis abdecken muss und da die Rekonstruktion früherer Abschnitte des Arbeitsverhältnisses dann noch schwieriger werden dürfte. Verlangt ein Arbeitnehmer allerdings wiederholt ein Zwischenzeugnis, so kann im Einzelfall vielleicht auf ein früheres Zwischenzeugnis verwiesen und nur der darauf folgende Zeitabschnitt im neuen Zwischenzeugnis dargestellt und beurteilt werden.

Die Vorlage eines End- oder eines Zwischenzeugnisses, in dem auf frühere Zwischenzeugnisse verwiesen wird, dürfte aber bei Bewerbungen oft nicht werbewirksam sein. In einem Endzeugnis kann also nicht ohne Weiteres auf ein früheres Zwischenzeugnis verwiesen werden. Hier ist bei Verlangen des Arbeitnehmers das gesamte Arbeitsverhältnis noch einmal als Einheit darzustellen, wobei weit zurückliegende Abschnitte knapper behandelt werden können.

Zwischenzeugnis oder Endzeugnis: Das LAG Hamm vertritt die Auffassung, dass der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist statt eines Zwischenzeugnisses wahlweise schon das Schlusszeugnis verlangen könne, denn der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisse stehe bereits fest.¹⁷⁰ Das Gleiche müsste dann im Falle eines Aufhebungsvertrages gelten. Dieser Auffassung kann aber zumindest in beiden Fällen dann widersprochen werden, wenn die Kündigungsfrist bzw. Restlaufzeit noch längere Zeit dauert und der Arbeitnehmer in dieser Zeit weiterhin arbeitet. Anders ist die Lage, wenn der Arbeitnehmer freigestellt wird und sich daher die Beurteilung nicht mehr durch neue Ereignisse ändern kann.¹⁷¹ Außerdem entsteht bei einer Ausstellung des Endzeugnisses (lange) vor Vertragsende die Frage des Ausstellungsdatums. Ein Ausstellungsdatum weit vor dem Vertragsende kann ein Indiz für eine Freistellung sein¹⁷², was von manchen

170 LAG Hamm 01.12.1994 – 4 Sa 1540/94

171 ArbG Kiel 07.01.2014 – 2 Ca 1793/a/13, Rn. 55; ErfK 2023/MÜLLER-GLÖGE, § 109 GewO Rn. 8

172 POPP 1998, S. 581 f.

Lesern negativ interpretiert wird. Ein Vordatieren des Zeugnisses auf das Vertragsende kann dem Ruf des Ausstellers schaden, wenn dieses Zeugnis schon vor dem Vertragsende zu Bewerbungszwecken eingesetzt wird. Die beste Lösung für beide Parteien dürfte also in der Regel sein, zu Beginn der Restlaufzeit zunächst ein Zwischenzeugnis und bei Vertragsende das Endzeugnis auszustellen.¹⁷³ Auf Basis eines gespeicherten Zwischenzeugnisses kann in wenigen Minuten ein Endzeugnis erstellt werden.

Erhält ein Arbeitnehmer eine Änderungskündigung und nimmt er diese nicht vorbehaltlich (§ 2 KSchG) an, so hat er im Falle einer Klage gegen die Änderungskündigung nach Auffassung des LAG Baden-Württemberg nur Anspruch auf ein qualifiziertes Endzeugnis, nicht hingegen auf Erteilung eines qualifizierten Zwischenzeugnisses.¹⁷⁴

Formulierungsunterschiede: Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber beim Ausstellen des späteren Endzeugnisses exakt die gleichen Formulierungen wie im Zwischenzeugnis verwendet.¹⁷⁵ Dies gilt grundsätzlich auch für ein Zwischenzeugnis, das zum Zeitpunkt der Kündigung ausgestellt wurde. Der Arbeitgeber kann also die gleiche Bewertung mit anderen Worten ausdrücken, was allerdings eine eher unrationelle Vorgehensweise wäre.

Bindungswirkung: Zwischenzeugnisse entfalten wie Endzeugnisse eine gewisse Bindungswirkung.¹⁷⁶ Wird ein Zwischenzeugnis in großer zeitlicher Nähe zum Vertragsende ausgestellt oder betrifft es den weitaus größten Teil des Arbeitsverhältnisses, so kann nur ein wirklich triftiger Grund zu einer deutlichen Revision der Beurteilung im Endzeugnis führen.¹⁷⁷ So spricht nach Auffassung des LAG Köln bei einem fünfjährigen Arbeitsverhältnis eine Vermutung dafür, dass die Beurteilungsgrundlage die gleiche geblieben ist, wenn bei Abfassung des Endzeugnisses nur zehn Monate seit dem Erstellen des Zwischenzeugnisses vergangen sind.¹⁷⁸ Doch schwächt sich die Bindungswirkung eines Zwischenzeugnisses mit wachsendem Abstand

173 KNOBBE u. a. 2017, S. 22

174 LAG BW 08.07.2011 – 7 Sa 38/11

175 LAG Düsseldorf 02.07.1976 – 9 Sa 727/76; KRUMMEL 1983, S. 101

176 LAG Hamm 03.05.2022 – 14 Sa 1350/21; LAG RP 09.10.2020 – 8 Sa 89/20; LAG Hamm 23.06.2010 – 6 Sa 391/09; SCHLEBMAN 2023, Rn. 570 ff.; TIEDEMANN 2021, S. 1768; RIESENHUBER 2020, Rn. 8; WEINMANN/GÖTZ 2017, S. 313; BOECKEN/PILS 2016, S. 1505; SCHULZ u. a. 2015, S. 32 f.; KAUFMANN-JIRSA 2013, S. 22 f., HÖSER 2012, S. 283 ff.

177 LAG BW 29.01.2014 – 2 Sa 39/13; LAG SH 23.10.2007 – 2 Sa 213/07; LAG Hamm 28.08.1997 – 4 Sa 1926/96; LAG Köln 08.07.1993 – 10 Sa 275/93; LAG München 14.09.1976 – 6 Sa 584/76; SCHUSTERIT/WELSCHER 2021, S. 22 f.; LINCK 2021, Rn. 9 und 29; HEYINK 2017, S. 176; KILIAN 2017, S. 18; RICHARD 2015, S. 61 ff.; SCHULD 2010, S. 143 f.; SCHULZ 2006, S. 70 ff.

178 LAG Köln 22.08.1997 – 11 Sa 235/97

zum Zeitpunkt seiner Erteilung ab.¹⁷⁹ Das LAG Düsseldorf hält es für zulässig, dass nach einem ersten Zwischenzeugnis mit einer sehr guten Beurteilung über einen Zeitraum von neun Jahren ein zweites Zwischenzeugnis, das 2,5 Jahre später über die Gesamtzeit (11,5 Jahre) erstellt wird, nur noch eine gute Beurteilung enthält. Es genüge nicht, dass sich der Arbeitnehmer nur auf die Bindungswirkung des ersten Zwischenzeugnisses beruft; er müsse zusätzliche Argumente vortragen, warum er unverändert eine sehr gute Beurteilung verdiene.¹⁸⁰

Eine Bindungswirkung entsteht auch, wenn sich der Arbeitgeber in einem Aufhebungsvertrag verpflichtet hat, den Text des Endzeugnisses auf Basis des Zwischenzeugnisses zu erstellen; in diesem Falle ist der Arbeitgeber auch nicht berechtigt, den Widerruf der Prokura in das Endzeugnis aufzunehmen.¹⁸¹ Die Bindungswirkung gilt ggf. auch für einen Betriebsbewerber bezüglich eines Zwischenzeugnisses, welches der Betriebsveräußerer vor dem Betriebsübergang erteilt hat.¹⁸² Der Arbeitgeber kann sich auch nicht darauf berufen, der Autor des Zwischenzeugnisses stehe nicht mehr zur Verfügung, sofern dieser im Rahmen seiner Befugnisse gehandelt hat und den Arbeitgeber vertreten konnte.¹⁸³ Geringfügige Bewertungsänderungen sind aber möglich.¹⁸⁴ Eine erhebliche Änderung der Bewertung wäre zum Beispiel möglich, wenn ein Außendienstmitarbeiter zur Konkurrenz wechselt und schon während der Kündigungsfrist Kunden und Aufträge zum künftigen Arbeitgeber umleitet.¹⁸⁵ Außerdem tritt keine Bindungswirkung ein, wenn der Arbeitgeber das Zwischenzeugnis widerrufen kann.¹⁸⁶

Kurz sei ergänzend angemerkt, dass von der Tätigkeitsbezeichnung oder von der Aufgabenbeschreibung in einem Zwischenzeugnis auch eine Bindungswirkung des Arbeitgebers bezüglich einer tariflichen Eingruppierung ausgehen kann.¹⁸⁷ Das Gleiche kann für andere Aussagen im Zwischenzeugnis gelten, z. B. für die Bestätigung einer selbstständigen Arbeitsweise. Bei der Rückkehr aus der Elternzeit kann ein gutes Zwischenzeugnis einen gewissen Schutz gegen eine Benachteiligung durch Versetzung auf einen niedrigerwertigen Arbeitsplatz bieten.

179 LAG Düsseldorf 14.12.2021 – 14 Sa 727/21; ArbG Berlin 05.12.2018 – 56 Ca 4481/18

180 LAG Düsseldorf 14.12.2021 – 14 Sa 727/21

181 LAG NI 13.03.2007 – 9 Sa 1835/06; SPRENGER 2013, S. 63

182 BAG 16.10.2007 – 9 AZR 248/07

183 LAG Köln 22.08.1997 – 11 Sa 235/97

184 LAG Frankfurt 06.09.1991 – 13 Sa 250/91

185 ECKERT 2000, S. 30 f.

186 LAG Hamm 28.08.1997 – 4 Sa 1926/96; LAG Hamm 01.12.1994 – 4 Sa 1540/94; HÖSER 2012, S. 288 f.; SCHULZ 2006, S. 73 ff.

187 LAG Hessen 28.08.2018 – 8 Sa 1220/17; LAG Hamm 04.11.1999 – 4 Sa 960/97; HÖSER 2012, S. 287

Auch für den Arbeitnehmer tritt bei der Leistungsbeurteilung eine Bindung an ein Zwischenzeugnis ein. Akzeptiert ein Arbeitnehmer anlässlich eines Betriebsüberganges nach einer Tätigkeit von 10,5 Jahren in einem Zwischenzeugnis des Betriebsveräußerers die Formulierung „zu unserer vollen Zufriedenheit“ (Note Befriedigend) und verlangt er anderthalb Jahre später ein Endzeugnis mit der Bewertung „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ (Note Gut), so muss er im Einzelnen darlegen, in welchen Punkten und auf welche Weise sich seine Leistungen verbessert haben. Eine erneute (bessere) Bewertung der Leistungen beim Betriebsveräußerer kann vom Betriebsübernehmer nicht verlangt werden.¹⁸⁸

Je nach den Umständen keine oder nur eine begrenzte Bindungswirkung entfaltet im Unterschied zum Zwischenzeugnis ein Ausbildungszeugnis für die Leistungsbeurteilung in einem anschließenden Arbeitsverhältnis. Das Ende einer Aus- und Fortbildung (hier: Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau und darauf aufbauend zur Handelsassistentin) stellt eine Zäsur dar. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die hier erbrachten Leistungen in derselben Qualität und Leistungsstufe auch sofort im anschließenden Arbeitsverhältnis erreicht werden. Die Darlegungs- und Beweislast für eine bessere Leistungsbeurteilung verbleibt daher beim Arbeitnehmer; er muss substantiiert Gründe darlegen, die für eine bessere Leistung im Arbeitsverhältnis sprechen.¹⁸⁹

Rückgabe: Ein Zwischenzeugnis wird wie ein Endzeugnis mit seiner Aushängung Eigentum des Arbeitnehmers. Es muss daher bei Erhalt des Endzeugnisses grundsätzlich nicht zurückgegeben werden.¹⁹⁰ Insofern ist der früher gelegentlich verwendete Satz „Dieses Zwischenzeugnis verliert bei Ausstellung eines Endzeugnisses seine Gültigkeit“ unüberlegt und überflüssig. Das LAG Hamm vertritt die Auffassung, der Arbeitgeber könne ein Zwischenzeugnis dann widerrufen und zurückverlangen, wenn durch das Verhalten des Arbeitnehmers nach Ausstellung des Zeugnisses die Verhaltensbeurteilung nicht mehr den Tatsachen entspreche oder sich die Leistungsbeurteilung wegen nachhaltiger Mängel geändert habe.¹⁹¹ Dem kann entgegengehalten werden, dass ein Zwischenzeugnis auch bei einer späteren Leistungs- und Verhaltensänderung für seinen Bezugszeitraum seine Gültigkeit behält. Insofern können u. E. nur nachträgliche Sachverhalte von erheblichem Gewicht, z. B. ein späterer Diebstahl, zu einem Widerrufsrecht und einem Rückgaberecht bezüglich des Zwischenzeugnisses führen.

188 LAG Bremen 09.11.2000 – 4 Sa 101/00

189 LAG Hamm 14.01.2011 – 7 Sa 1615/10

190 SCHULZ u. a. 2015, S. 49; SABEL 1998, S. 25; KÜCHLE/BOPP 1997, S. 197; KRUMMEL 1983, S. 83 und 102f.; aA LINCK 2021, Rn. 37

191 LAG Hamm 01.12.1994 – 4 Sa 1540/94