



## **Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf bestimmte Endnote im Arbeitszeugnis**

*Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf bestimmte Endnote im Arbeitszeugnis*

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Stuttgart, Bremen und Nürnberg [www.grprainer.com](http://www.grprainer.com) führen aus: Mit Urteil vom 21.08.2012 (Az.: 3 Sa 234/12) hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz entschieden, dass ein Arbeitnehmer bei der Erstellung eines Arbeitszeugnisses keinen Anspruch auf eine bestimmte Endnote habe. Das Gebot der Zeugnisklarheit habe zwar zur Folge, dass das Zeugnis in sich nicht widersprüchlich sein dürfe. Daraus folge jedoch nicht, dass der Arbeitnehmer bei der Erstellung eines Arbeitszeugnisses einen Anspruch auf eine bestimmte Endnote habe. Ein Anspruch auf eine bestimmte Endnote ergebe sich nur dann, wenn die Einzelbeurteilungen des Arbeitnehmers beziehungsweise der sonstige Zeugnisinhalt zwingend zu dem Schluss führen, dass die vom Arbeitnehmer verlangte bessere Endbeurteilung auch sachgerecht sei.

Das LAG hatte in einem Fall zu entscheiden, in dem der Kläger von der Beklagten die Berichtigung des ihm erteilten Zeugnisses verlangte. Die Beklagte sei zur Berichtigung des Zeugnisses deshalb verpflichtet, weil die im Zeugnis enthaltenen Einzelbewertungen den Schluss auf die vom Kläger begehrte Endbeurteilung zuließen. Die Klage wurde vom Arbeitsgericht Kaiserslautern mit Urteil vom 10. April 2012 (Az.: 8 Ca 2013/11) abgewiesen. Auch die Berufung des Klägers vor dem LAG war nicht erfolgreich.

Das LAG begründete seine Entscheidung damit, dass ein Arbeitnehmer bei der Ausstellung des Arbeitszeugnisses keinen Anspruch auf eine bestimmte Endnote habe. Das Gebot der Zeugnisklarheit habe zwar zur Folge, dass das Zeugnis in sich nicht widersprüchlich sein dürfe. Aus dem Gebot der Zeugnisklarheit ergebe sich ein Anspruch auf eine bestimmte Endnote im Arbeitszeugnis allerdings nur, wenn die Einzelbeurteilungen des Arbeitnehmers beziehungsweise der sonstige Zeugnisinhalt zwingend zu dem Schluss führen, dass die vom Arbeitnehmer verlangte bessere Endbeurteilung auch sachgerecht sei. Ein solcher Schluss sei im zu beurteilenden Fall nicht gerechtfertigt gewesen sein.

Ob Vertragsabschluss, Abmahnung oder Kündigung, ein im Arbeitsrecht tätiger Rechtsanwalt vertritt Ihre Interessen im Individualarbeitsrecht und kollektiven Arbeitsrecht sowohl außergerichtlich als auch vor Gericht.

<http://www.grprainer.com/Arbeitsrecht.html>

### **Pressekontakt**

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer  
Hohenzollernring 21-23  
50672 Köln

[grprainer.com](http://grprainer.com)  
[presse@grprainer.com](mailto:presse@grprainer.com)

### **Firmenkontakt**

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer  
Hohenzollernring 21-23  
50672 Köln

[grprainer.com](http://grprainer.com)  
[presse@grprainer.com](mailto:presse@grprainer.com)

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater [www.grprainer.com](http://www.grprainer.com) ist eine überregionale, wirtschaftsrechtlich ausgerichtete Sozietät. An den Standorten Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Essen, Bremen, Nürnberg, Hannover Stuttgart berät die Kanzlei im Kapitalmarktrecht, Bankrecht und Gesellschaftsrecht. Zu den Mandanten gehören Unternehmen aus Industrie und Wirtschaft, Verbände, Freiberufler und Privatpersonen.

Anlage: Bild



RAINER

RECHTSANWÄLTE  
STEUERBERATER

w w w . g r p r a i n e r . c o m