
Vorsitzender: Thomas Heinbokel

Geschäftsstelle: Warliner Straße 6, 17034 Neubrandenburg • Telefon: 03 95/ 45 67- 436 • Telefax: 03 95 / 45 67-261
E-Mail: Fachvereinigung_M-V@t-online.de • www.lv-verkehrsgewerbe-mv.de

Fünf Fragen und Antworten zum Arbeitszeugnis

Zum Thema Arbeitszeugnisse gibt es viele Unsicherheiten, unzureichendes Halbwissen und offene Fragen. Die Rechtsabteilung hat die fünf häufigsten Fragen zusammengetragen und für Sie beantwortet.

1. Auf welchen Tag ist das Zeugnis zu datieren?

Das Zeugnis ist grundsätzlich auf den Tag der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. der 31.12.) und nicht auf das tatsächliche Ausstellungsdatum zu datieren. Dies gilt auch dann, wenn das Zeugnis nachträglich vom Arbeitgeber abgeändert wird.

2. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein „gutes“ Zeugnis?

Nein. Das BAG hat geurteilt, dass der Arbeitnehmer nur Anspruch auf ein befriedigendes Zeugnis hat, auch wenn nahezu 90 Prozent der Zeugnisse tatsächlich besser sind. Die Darlegungs- und Beweislast für eine „gute“ oder „sehr gute“ Leistung liegt beim Arbeitnehmer (Az.: 9 AZR 584/13). Umgekehrt liegt die Beweislast für eine unterdurchschnittliche Leistung beim Arbeitgeber.

3. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Bescheinigung des Bedauerns über sein Ausscheiden oder darauf, dass gute Wünsche für die Zukunft aufgenommen werden?

Nein. Die Schlussformel ist üblich, aber keine Pflicht (Az.: 9 AZR 227/11).

4. Muss der Arbeitnehmer das Zeugnis abholen oder muss ich es versenden?

Hier gilt eine Holschuld, d.h. der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, das Arbeitszeugnis zu versenden. Seine Pflicht beschränkt sich grundsätzlich darauf, das Zeugnis im Betrieb für den Mitarbeiter zum Abholen bereit zu halten (Az.: 9 AZR 893/98).

5. Darf ich das Zeugnis knicken?

Ja, sogar zweimal und tackern darf man es auch. Was die äußere Form angeht, muss das Zeugnis auf aktuellem Geschäftspapier abgefasst und mit einer eigenhändigen Unterschrift des Arbeitgebers abgeschlossen werden. Es muss frei von äußeren Mängeln wie z.B. Flecken, Durchstreichungen oder Eselsohren sein. Schön ist übrigens der Hinweis des LAG Rheinland-Pfalz in seinem Urteil zur Frage des „Knickens“, die ich Ihnen nicht vorenthalten möchte: „Es grenzt schon an Rechtsmissbrauch über zwei Instanzen ein ungeknicktes Zeugnis einzuklagen, anstatt es sich bei der Beklagten - wie angeboten - abzuholen (Entfernung ca. 11 km)“ (Az.: 5 Sa 314/17).

FAZIT:

Ja, es ist ärgerlich, dass gute und sehr gute Zeugnisse mittlerweile fast 90 Prozent ausmachen und damit die Aussagekraft dieser Zeugnisse abnimmt. Gleichzeitig nimmt die Anzahl der „Gefälligkeitszeugnisse“ zu, weil Arbeitgeber nur zu oft die Mühen und Kosten eines Zeugnisrechtsstreits scheuen. Denn, wenn man sich schon über eine Trennung geeinigt hat, scheitert diese kaum an einer positiven Zeugnisformulierung. Es lohnt nicht, seine Energie in Zeugnisbewertungen, eine Schlussformel oder geknickte Zeugnisse zu verschwenden. Deckel zu und fertig. Nachtreten lohnt nicht!