

Nr.: 34/2020
Datum: 29.06.2020

Datum des Arbeitszeugnisses

Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis braucht ein Zeugnisdatum. Dies ist regelmäßig der Tag der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nicht der Tag, an dem das Zeugnis tatsächlich ausgestellt worden ist. Das hat das LAG Köln in einem jetzt veröffentlichten Beschluss bestätigt.

Der Arbeitnehmer hat bei Ende des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein korrektes Zeugnis. Ein falsches Arbeitszeugnis kann den Arbeitgeber schadenersatzpflichtig machen. Immer wieder müssen Arbeitsgerichte klären, ob ein Arbeitszeugnis richtig ausgestellt wurde. Denn mögliche Fehlerquellen gibt es so einige: die Unterschrift zu krakelig, der falsche Aussteller oder das Zeugnis zu verknittert zum Kopieren. Auch das korrekte Ausstellungsdatum ist immer wieder streitig – so auch im vorliegenden Fall.

In dem Kündigungsschutzverfahren stritten die Parteien unter anderem auch darum, welches Datum korrekterweise auf das Arbeitszeugnis gehören muss. Das Zeugnis der Arbeitnehmerin trug das Datum "05.09.2019". Die Arbeitnehmerin verlangte vom ehemaligen Arbeitgeber, dass auf dem Zeugnis das Datum der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und somit der "31.12.2018" stehen müsse.

Der Arbeitgeber weigerte sich und hielt an dem Datum der erstmaligen, tatsächlichen Ausfertigung des Zeugnisses fest. Er begründete dies mit dem Grundsatz der Zeugniswahrheit. Der Grundsatz der Zeugniswahrheit gebiete, auf dem Arbeitszeugnis das Datum anzugeben, an dem der Arbeitgeber es de facto erstmals ausgestellt habe - unbeschadet später vorgenommener einzelner Berichtigungen.

Das Landesarbeitsgericht Köln folgte der Rechtsansicht der Arbeitnehmerin. Das Zeugnis müsse das Datum führen, an dem das Arbeitsverhältnis rechtlich beendet wurde. Das Gericht begründete dies damit, dass es in der Praxis üblich und auch durch die höchstrichterliche Rechtsprechung des BAG gebilligt sei, im Arbeitszeugnis als Zeugnisdatum das Datum der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu nehmen. Dies schaffe Rechtssicherheit und vermeide Spekulationen über einen möglichen Rechtsstreit bezüglich des Arbeitszeugnisses. Dies könne ansonsten leicht vermutet werden, wenn zwischen der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Zeitpunkt der tatsächlichen Erstellung eines Zeugnisses ein längerer Zeitraum verstrichen sei.

Für das Beschwerdegericht sprach ein weiterer sachlicher Grund dafür, das Datum der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Zeugnisdatum zu nehmen: Dies sei auch der Beurteilungszeitpunkt, von dem aus in der Rückschau die für ein qualifiziertes Arbeitszeugnis charakteristischen Bewertungen über Führung und Leistung des Arbeitnehmers vorzunehmen seien. Vergleichbar sei dies etwa mit dem Grundsatz, dass der Beurteilungszeitpunkt für die rechtliche Wirksamkeit von Gründen, die eine streitige Kündigung rechtfertigen sollen, stets der Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung sei und nicht irgendwelche späteren Zeitpunkte.

Das Gericht kam somit zu dem Schluss, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers, das Datum der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Zeugnisdatum anzugeben, nicht der Zeugniswahrheitspflicht widerspreche.

Quellen: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/Welches-Datum-gehoert-auf-ein-Arbeitszeugnis_76_518978.html?ecmlid=30643&ecmUid=3138457&chorid=00511427&newsletter=news%2FPortal-Newsletter%2FPersonal%2F50%2F00511427%2F2020-06-23%2FTop-News-Welches-Datum-gehoert-auf-ein-Arbeitszeugnis, abgerufen am 29.06.2020; LAG Köln Beschluss vom 27.03.2020, Az: 7 Ta 200/19; Vorinstanz: ArbG Siegburg, Entscheidung vom 28.10.2019, Az: 1 Ca 449/19