

PersonalRAT

Endzeugnis unterscheidet sich vom Zwischenzeugnis – Was tun?

Beschäftigte haben bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses einen gesetzlichen Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, das Endzeugnis. Dieses muss mindestens die Art und Dauer der Tätigkeit enthalten (einfaches Arbeitszeugnis). Der Beschäftigte kann vom Arbeitgeber verlangen, darüber hinaus Leistung und Verhalten des Beschäftigten während des Arbeitsverhältnisses zu beurteilen (qualifiziertes Arbeitszeugnis).

Außerdem können Beschäftigte aus triftigen Gründen auch während ihres Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen, das Zwischenzeugnis. Triftige Gründe wären z. B. ein Wechsel des Vorgesetzten, eine komplette Änderung der Tätigkeiten oder die Inanspruchnahme von Elternzeit.

Wird nun bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ein Endzeugnis ausgestellt, das sich von einem vorher ausgestellten Zwischenzeugnis unterscheidet und ungünstiger ausfällt, ist dies für die Betroffenen unverständlich. Denn sie haben oft den Eindruck, wie zuvor weitergearbeitet zu haben. Je kürzer der Abstand zur Ausstellung des Zwischenzeugnisses ist, umso weniger verständlich ist es, wenn ohne ersichtlichen Grund die Bewertung im Endzeugnis abweicht. Auch bei einem längeren zeitlichen Abstand hat die Arbeitgeberseite die Änderungen in den Zeugnisformulierungen zu begründen.

Laut Bundesarbeitsgericht darf der Arbeitgeber den Inhalt eines zuvor von ihm erteilten Zwischenzeugnisses nicht ändern, zumindest nicht für den dort beurteilten Zeitraum.

Für den nachfolgenden Beurteilungszeitraum ist ein Abweichen nur gerechtfertigt, wenn sich die Tätigkeitsbeschreibung geändert hat (neu übertragene Tätigkeiten sind dann zu ergänzen) und/ oder die Leistungen und/oder das Verhalten des Arbeitnehmers dies begründen, d. h. sich dauerhaft, also nicht einmalig, zum Guten oder Schlechten verändert haben.

Die Nachweispflicht, dass das Endzeugnis im Vergleich zum Zwischenzeugnis zu Ungunsten des Mitarbeiters zu verfassen ist, liegt beim Arbeitgeber. Hierzu müsste er konkrete Beweise für den neu zu beurteilenden Zeitraum liefern (gegebenenfalls vor Gericht), z. B. Abmahnungen, Zeugenaussagen oder Ähnliches.

Betroffene sollten ihre/ ihren Vorgesetzte/n auf das Zwischenzeugnis hinweisen und sie/ ihn bitten, das Endzeugnis gleichlautend abzufassen bzw. Abweichungen zu begründen. Sollte dieses Gespräch erfolglos bleiben bzw. sind die Gründe für die Abweichungen nicht nachzuvollziehen, kann der Dienstweg beschritten (Institutsdirektor, Dekan, Dezernat Personal) oder der Personalrat einbezogen werden. Als letztes Mittel bleibt der Gang zum Arbeitsgericht.

