

<h1>Frank Hartmann</h1> <p><b>Rechtsanwalt</b></p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: <a href="mailto:kanzlei@rae-hartmann.de">kanzlei@rae-hartmann.de</a></p> <p><a href="http://www.fulda-fachanwalt.de">www.fulda-fachanwalt.de</a></p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p><b>Rechtsanwältin</b></p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Fachanwältin für Verkehrsrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: <a href="mailto:heieis@rae-hartmann.de">heieis@rae-hartmann.de</a></p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
	<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>	

Kann ein Beendigungszeugnis schlechter sein als ein Zwischenzeugnis?

Zwischenzeugnisse bei laufenden Arbeitsverhältnissen sind zumeist gut. Anders kann es sein, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und diese Beendigung nicht einvernehmlich war.

Der Arbeitnehmer hat nur einen Anspruch auf ein wohlwollendes Arbeitszeugnis, das der Schulnote „befriedigend“ entspricht. Möchte er ein besseres, muss er nachweisen, dass er besser war als der Durchschnitt der anderen Mitarbeiter. Dies gelingt kaum.

Zeugnisse sind Momentaufnahmen, der Inhalt und die Bewertung können sich also ändern.

Wenn es aber einen lediglich kurzen Zeitraum gibt zwischen einem guten Zwischenzeugnis und einem mittelmäßigen Endzeugnis, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass der Mitarbeiter schlechter geworden ist. Dieser Nachweis wird auch ihm kaum gelingen.

Arbeitnehmer haben dann einen Anspruch auf ein Endzeugnis, das nicht deutlich abweicht von dem Zwischenzeugnis.

Weigert sich der Arbeitgeber, ein solches auszustellen, kann ein entsprechendes gerichtliches Verfahren vor dem Arbeitsgericht eingeleitet werden.