

---

**Datum:** 05.12.2024  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Köln  
**Spruchkörper:** 6. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 6 SLa 25/24  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGK:2024:1205.6SLA25.24.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Aachen, 1 Ca 2444/23  
**Nachinstanz:** Landesarbeitsgericht Köln, 6 SLa 25/24  
**Schlagworte:** Zeugnisdatum  
**Normen:** § 109 GewO  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht  
**Leitsätze:**

Soweit es nicht um die Berichtigung eines bereits erteilten Zeugnisses geht (BAG v. 09.09.1992 - 5 AZR 509/91 -) und soweit es keine abweichenden Vereinbarungen zwischen den Parteien gibt, z.B. zu einem Vorschlagsrecht des Arbeitnehmers (LAG Köln v. 27.03.2020 - 7 Ta 200/19), bleibt es bei dem Grundsatz, dass das Zeugnis das Datum zu tragen hat - und tragen darf - das dem Tag der tatsächlichen Ausfertigung entspricht.

---

**Tenor:**

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 07.12.203 - 1 Ca 2444/23 wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Berufung zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Die Parteien streiten um die Rückdatierung des dem Kläger von der Beklagten erteilten Zeugnisses.

Wegen des erstinstanzlichen streitigen und unstreitigen Vorbringens sowie der 3  
erstinstanzlich gestellten Anträge wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils vom 07.12.2023 Bezug genommen. Mit diesem Urteil hat das Arbeitsgericht die Klage auf Rückdatierung des Zeugnisses von „im April 2023“ auf „28.02.2023“ abgewiesen, nachdem sich die Parteien in einem gerichtlichen Vergleich vom 28.03.2023 (bestandskräftig am 11.04.2023) auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 28.02.2023 und auf die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses mit der Note „gut“ geeinigt hatten. Die Klageabweisung erfolgte mit der Begründung, die Beklagte habe den Zeugnisanspruch erfüllt. Das Datum des Zeugnisses entspreche dem Grundsatz der Zeugniswahrheit. Für eine Abweichung von diesem Grundsatz gebe es vorliegend keine Veranlassung. Insbesondere hätten sich die Parteien im Vergleich nicht auf ein bestimmtes Zeugnisdatum geeinigt oder gar auf einen Formulierungsvorschlag des Klägers. Vielmehr habe die Beklagte den im Vergleich titulierten allgemeinen Zeugniserteilungsanspruch zeitnah mit Ablauf der Widerrufsfrist des Prozessvergleichs erfüllt. Der Abstand von maximal acht Wochen zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Erteilung des Zeugnisses lasse nicht den Schluss zu, dass eine gerichtliche Auseinandersetzung der Grund für eine verzögerte Ausstellung gewesen sein müsse. Der möglicherweise gegebenen Gepflogenheit im Arbeitsleben, dass Zeugnisse mit dem Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses versehen würden, stehe die Gepflogenheit gegenüber, dass Erklärungen unter dem Datum auszustellen seien, an dem sie auch tatsächlich abgegeben worden seien. Wegen der Begründung im Einzelnen wird auf die Entscheidungsgründe des vorgenannten Urteils (Bl. 140 ff. der arbeitsgerichtlichen Akte) Bezug genommen.

Gegen dieses ihm am 15.12.2023 zugestellte Urteil hat der Kläger am 15.01.2024 4  
Berufung eingelegt und er hat diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 15.03.2024 am 15.03.2024 begründet.

Zur Begründung seiner Berufung hat der Kläger vorgetragen, er bleibe bei der 5  
Auffassung, dass das Zeugnisdatum den Tag der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechen müsse. Andernfalls könne ein zukünftiger Arbeitgeber erkennen, dass eventuell über das Zeugnis zuerst ein Rechtsstreit geführt worden sei. Neben der erwähnten Gepflogenheit im Arbeitsleben, dass Zeugnisse das Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses zu tragen pflegten, sei die Tatsache zu berücksichtigen, dass dieser letzte Tag dem Beurteilungszeitpunkt entspreche.

Der Kläger beantragt, 6  
das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 07.12.2023- 1 Ca 2444/23 - aufzuheben und die 7  
Beklagte zu verurteilen, dem Kläger Zug um Zug gegen Rückgabe des unter dem im April 2023 erteilten Zeugnisses, das Zeugnis dahingehend zu berichtigen, dass dieses das Ausstellungsdatum 28.02.2023 trägt.

Die Beklagte beantragt, 8  
die Berufung zurückzuweisen. 9

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts und vertieft ihren erstinstanzlichen 10  
Vortrag.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

12

Die Berufung ist zulässig aber nicht begründet.

13

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). 14

II. Das Rechtsmittel bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. Insbesondere hat sich das Arbeitsgericht erschöpfend mit der Rechtsprechung auseinandergesetzt, die zum Thema Zeugnisdatum ergangen ist (BAG v. 14.06.2016 - 9 AZR 8/15 -; BAG v. 15.11.2011 - 9 AZR 386/10 -; BAG v. 09.09.1992 - 5 AZR 509/91 -) und hier insbesondere mit dem Ausgangspunkt, dass das Ausstellungsdatum des Zeugnisses grundsätzlich das Datum der tatsächlichen Ausfertigung des Zeugnisses entsprechen müsse, jedenfalls aber entsprechen könne (LAG Rheinland-Pfalz v. 11.01.2018 - 2 Sa 332/17 -; LAG Hamm v. 27.02.1997 - 4 Sa 1691/96 -). Mit überzeugenden Argumenten hat das Arbeitsgericht den vorliegenden Sachverhalt abgegrenzt gegen die Entscheidungen, in denen von einer Rückdatierung die Rede war (BAG v. 09.09.1992 – 5 AZR 509/91 –; LAG Köln v. 27.03.2020 - 7 Ta 200/19 -). 15

Aus der Berufungsbegründung ergeben sich keine neuen Gesichtspunkte. Das zusätzlich vorgebrachte Argument, der Zeitpunkt für die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens des Arbeitnehmers sei der letzte Arbeitstag, ist schon deshalb nicht überzeugend, weil auch das Verhalten an diesem letzten Arbeitstag noch Gegenstand der Beurteilung sein kann. 16

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die Fälligkeit des Zeugnisanspruchs erst eintritt, wenn der Arbeitnehmer sein Wahlrecht - einfaches oder qualifiziertes Zeugnis - ausgeübt hat (BAG v. 12.02.2013 - 3 AZR 120/11 -). Hier hat der Kläger nicht einmal vorgetragen, wann er die Erteilung eines Zeugnisses erstmals erbeten hatte. Eine solche Bitte und eine Ausübung des besagten Wahlrechts erfolgte mangels abweichender oder vorgetragener Tatsachen nicht vor dem Datum des Vergleichsabschlusses, also nicht vor dem 28.03.2023. Das Datum des hier erteilten Zeugnisses („im April 2023“, also im zweiten Monat nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses) liegt jedenfalls nicht so lange nach dem rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses am 28.02.2023, dass es das Zeugnis entwerten könnte. Wieviel Zeit zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Zeugnisdatum verstrichen sein muss, um beim Zeugnisleser irgendwelche negativen Rückschlüsse auslösen zu können, muss hier nicht entschieden werden, weil jedenfalls die vier bis acht Wochen, um die es hier geht, einen Zeitraum darstellen, der noch ohne weiteres auf eine in Personalabteilungen übliche Verzögerung zurückgeführt werden kann, die durch Arbeitsdichte, Krankenstand oder Urlaubszeit entstanden sein könnte. 17

III. Nach allem bleibt es somit bei der klageabweisenden erstinstanzlichen Entscheidung. Als unterliegende Partei hat der Kläger gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung zu tragen. Gründe für eine Revisionszulassung sind nicht gegeben, da die Entscheidung auf den Umständen des vorliegenden Einzelfalls beruht. 18

