

Anspruchsgrundlagen

- § 109 GewO
- § 630 BGB für Organvertreter
- §16 BBiG für Auszubildende
- ggf. tarifliche Vorschriften

Beachte auch:

- § 109 II GewO: Verbot der verborgenen Kennzeichnung des Zeugnisses
- § 109 III GewO: nicht in elektronischer Form!
handschriftlich unterschrieben!

§ 630 BGB Pflicht zur Zeugniserteilung

Bei der Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses kann der Verpflichtete von dem anderen Teil ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienst zu erstrecken. Die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Wenn der Verpflichtete ein Arbeitnehmer ist, findet § 109 der Gewerbeordnung Anwendung.

§ 109 GewO Zeugnis

1. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken.
2. Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtlichen Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.
3. Die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

§ 16 BBiG Zeugnis

1. Ausbildende haben den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein schriftliches Zeugnis auszustellen. Die elektronisch Form ist ausgeschlossen. Haben Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch der Ausbildung oder die Ausbilderin das Zeugnis unterschreiben.
2. Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden. Auf Verlangen Auszubildender sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.

Anspruchsberechtigte

- § 109 I GewO: alle AN
- Nach § 630 BGB: alle Dienstverhältnisse, auf alle Fälle:
Dritt-Geschäftsführer einer GmbH
arbeitnehmerähnliche Personen: § 84 II HGB, § 92a
HGB, Heimarbeiter
- Vollzeit-, Teilzeit- befristete Arbeitsverhältnisse
- leitende Angestellte
- Auszubildende
- Praktikanten: Inhalt richtet sich nach Ausbildung und
Berufszweig
- Minderjährige

- Kein Anspruch: selbständige Handelsvertreter
freie Mitarbeiter

Zeugnisarten

- Einfaches Zeugnis
 - Qualifiziertes Zeugnis
 - Endgültiges Zeugnis
 - Vorläufiges Zeugnis
-
- Referenzzeugnis
 - Arbeitsbescheinigung § 312 SGB III
 - Auskunft
 - Mitarbeiterbeurteilung
 - Beurteilung nach § 82 Abs. 2 BetrVG



Einfaches Zeugnis:

Art und Dauer werden durchgehend dokumentiert.

Qualifiziertes Zeugnis:

zusätzlich werden Leistung und Verhalten bewertet.

Wahlrecht zwischen beiden Zeugnisarten

Nicht: Beide

Anspruchsgrundlagen

Der Anspruch auf Zeugniserteilung entsteht nach § 109 I 1 GewO (bzw. § 630 S. 1 BGB) mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, keine Automatik (Ausnahme: Azubis nach § 18 BBiG).

aber: qualifiziertes Zeugnis auch für Azubis nur auf Verlangen.

Wegen des vertraglichen Rücksichtnahmegebots (§ 241 II BGB) ist der AG zur Erteilung ab Zugang der Kündigung verpflichtet (Löw NJW 2005, 3605, 3607).

Zur Ausstellung des Zeugnisses verpflichteter Personenkreis

- Arbeitgeber oder Beauftragter, § 278 BGB
- Beauftragter muss ranghöher sein
- Betriebliche Hierarchie ist maßgeblich
- Gesetzlicher Vertreter der juristischen Person
- Personalleiter
- Prokurist
- Handlungsbevollmächtigte
- Personalabteilungsleiter
- Betriebsleiter

- Sonderfälle:
Insolvenzverwalter
Betriebsübergang

Form

- schriftlich (§ 126 I BGB), d.h. maschinenschriftlich in der Form des beim AG verwendeten Geschäftsbogens (nur bei Vorhandensein solcher Bögen)
- saubere Kopien mit Originalunterschrift (Faksimile genügt nicht, ebensowenig in elektronischer Form, § 109 III GewO)
- klare und verständliche Formulierungen (§ 109 II GewO)
- keine Radierungen, Auslassungen oder sonstigen Änderungen
- Verbot der verborgenen Kennzeichnung (§ 109 II 2 GewO)

Form

- Kein Anspruch auf „ungeknicktes“ Zeugnis, wenn es beim Versand gefaltet wird
- Keine Formatänderungen im Zeugnis
- Keine Kennzeichnung durch Unterstreichungen, Fettschrift, Ausrufungs- oder Fragezeichen, Gänsefüßchen
- Abfassen in deutscher Sprache
- Anführung eines Ausstellungsdatums
Grundsätzlich Zeitpunkt der Ausstellung
(Vordatierung und Rückdatierung grundsätzlich unzulässig)

BAG Urteil vom 08.03.1995 – 5 AZR 848/93

Holschuld

1. Grundsätzlich muss ein AN seine Arbeitspapiere, zu denen auch das Arbeitszeugnis gehört, bei dem AG abholen.
2. Nach § 242 BGB kann der AG im Einzelfall gehalten sein, dem AN das Arbeitszeugnis nachzuschicken.

Im Zeugnis haben nichts zu suchen:

1. Gesundheitszustand, Arbeitsunfähigkeitszeiten, sonstige Fehlzeiten (soweit sie nicht wesentliche Bedeutung für das Arbeitsverhältnis erlangt haben oder für die Kündigung maßgeblich waren)
 - Erwähnung der Elternzeit zulässig, wenn sonst der Eindruck entsteht, der AN verfüge über eine wesentliche längere Berufserfahrung

Im Zeugnis haben nichts zu suchen:

2. Abgeschlossene oder noch anhängige Verfahren vor dem Arbeitgericht
3. Höhe der Vergütung
(im Rahmen der Tätigkeitsbeschreibung kann aber die tarifvertragliche Vergütungsgruppe angegeben werden)
4. Funktion des AN als Arbeitnehmersvertreter
Ausnahme: langjährig freigestelltes BR-Mitglied
5. Freistellung von der Arbeit (Suspendierung)
6. Urlaubsgewährung einschließlich Bildungsurlaub
7. Mitgliedschaft und Mitarbeit in einer Gewerkschaft oder Partei

Im Zeugnis haben nichts zu suchen:

8. Umstände und Vorfälle aus dem Privatleben (soweit sie nicht für das Arbeitsverhältnis Bedeutung erlangt haben)
9. Einzelne Vorfälle im Arbeitsverhältnis (soweit sie nicht für das Arbeitsverhältnis Bedeutung erlangt haben)
10. (§ 5 I 4 MuSchG) Auskünfte zur Schwangerschaft
11. Nebentätigkeiten des AN
12. Straftaten (soweit sie keine dienstliche Pflichtverletzung darstellen, der AN deswegen rechtskräftig verurteilt wurde und das Arbeitsverhältnis deswegen beendet wurde)
13. Wettbewerbsverbote

Zwischenzeugnis

Der gesetzlich nicht positiv geregelte, aus dem Grundsatz von Treu und Glauben abgeleitete Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses ist anlassbezogen und gegenüber dem gesetzlichen Zeugnisanspruch subsidiär. Mit dem Ablauf der Kündigungsfrist einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung kann der Arbeitnehmer die Erteilung eines Zwischenzeugnisses lediglich im Kündigungsschutzverfahren für den Fall der Stattgabe der Kündigungsschutzklage, nicht aber in einem selbständigen Verfahren einklagen.

LAG Hessen vom 12.08.2003 – 12 SaGa 1744/02

Zwischenzeugnis

- Gesetzlich nicht geregelt
- Tarifliche Regelung?
- Verpflichtung zur Erteilung nur bei besonderen Gründen:
 - Wenn der AN eine Fach- oder Hochschule bzw. Weiterbildungseinrichtungen, Lehrgänge, Abendschulen besuchen will und die Zulassung bzw. Aufnahme von einem Zeugnis des AG abhängt (BAG in DB 1993, 2134)

Zwischenzeugnis

- Der AN innerhalb des Betriebes mit Wechsel des Vorgesetzten versetzt wird und es nicht üblich ist, regelmäßige Personalbeurteilungen zu den Personalakten mit Information des AN durchzuführen.
- Versetzung innerhalb des Unternehmens mit in der Personalverwaltung selbständigen Werken bzw. Niederlassungen
- Bei Ausscheiden des für die Zeugniserteilung wichtigen Vorgesetzten.

Zwischenzeugnis

- Verkauf des Unternehmens mit Wechsel des Inhabers, sofern der bisherige Inhaber aufgrund eines unmittelbaren Eindrucks das Zeugnis ausstellen kann.
- Änderung des Unternehmensgefüges – z.B. Fusion – mit konkreter Auswirkung dieser Änderung auf bestimmte Arbeitsverhältnisse
- Einberufung zum Wehrdienst

Zwischenzeugnis

- Übernahme eines politischen Mandats
- Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub oder Unterbrechung aus anderen Gründen
- Zur Vorlage bei Behörden, Gerichten und zur Stellung eines Kreditantrags (wenn benötigt)
- Zur Bewerbung bei einem anderen AG

Zwischenzeugnis

- **nicht ausreichend:**
Wunsch nach Beurteilung ⇒ § 82 II BetrVG

Der AN kann verlangen, dass ... mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden.

- **Beachte:** Das Schlusszeugnis darf von dem vorläufigen Zeugnis (Zwischenzeugnis) nur dann abweichen, wenn nachträgliche Umstände eintreten oder bekannt werden, die eine abweichende Beurteilung rechtfertigen (BAG NZA 2006, 104 ff., BAG NZA 2008, 298). Deshalb gibt es ein Problem, wenn man einen ungeeigneten Mitarbeiter wegloben will und das nicht klappt oder nach einem guten Zwischenzeugnis den AN verhaltenbedingt kündigen will. Es darf kein widersprüchliches Verhalten vorliegen.

Haftung

1. gegenüber dem AN aus Vertrag:
 - Schadensersatzanspruch bei schuldhafter, verspäteter, unrichtiger oder unterbliebener Zeugniserteilung (§§ 276, 286 BGB)
 - Hierbei hat der AN die Darlegungs- und Beweislast für Verzug, Schaden und die zwischen schädigendem Ereignis, Schaden und Verzug bestehende Kausalität
 - Beweiserleichterung nach § 252 Satz 2 BGB, § 287 BGB:
Hierbei ist der Nachweis von Tatsachen ausreichend, die den Schaden wahrscheinlich machen (§ 278 BGB: Haften des AG für Erfüllungsgehilfen beachten!)

Haftung

2. gegenüber dem AG aus Delikt: § 826 BGB bei vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung
 - Strafbare Handlungen des AN
 - Schwerwiegende Leistungsmängel
 - Krankheiten, die in gravierender Weise das Arbeitsverhältnis beeinflussen

Verjährung/Verwirkung

- Verjährung
Der Zeugnisanspruch verjährt in drei Jahren, § 195 BGB
- Verwirkung
Zeit und Umstandsmoment
einfaches Zeugnis 3 Jahre
qualifiziertes Zeugnis 6 bis 10 Monate,
das hängt aber stets vom Einzelfall ab