
3 Worauf müssen beide Seiten achten?

3.1 Welche gesetzlichen Regelungen gibt es zur Erstellung eines Zeugnisses?

Vom Gesetzgeber wurden folgende Regelungen aufgestellt:

- Ein Mitarbeiter hat Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis bei Beendigung eines Anstellungsverhältnisses.
- Mindestinhalt des Zeugnisses sind Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit, d. h. die Dauer des rechtlichen Bestandes des Anstellungsverhältnisses (vgl. LAG Köln, Urteil v. 4.3.2008, 3 Sa 1419/08, BeckRS 2009 58804, einfaches Zeugnis).
- Auf Verlangen des Mitarbeiters muss das einfache Zeugnis um Angaben zur Leistung und zum Verhalten ergänzt werden (qualifiziertes Zeugnis).
- Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein.
- Das Zeugnis darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Mitarbeiter zu treffen.
- Ein Zeugnis darf nicht in elektronischer Form erteilt werden.

Die Rechtsgrundlagen für den Zeugnisanspruch des ausscheidenden Mitarbeiters sind in § 630 BGB, § 109 GewO (für Auszubildende: § 16 BBiG) sowie in ggf. einschlägigen tariflichen Bestimmungen enthalten.

3.2 Welche Zeugnisarten gibt es und wann muss es erteilt werden?

Wir müssen hinsichtlich Umfang und Inhalt grundsätzlich zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis unterscheiden.

- Das einfache Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthalten. Aussagen zur Leistung und zur Führung werden im einfachen Zeugnis nicht getroffen.

- Das qualifizierte Zeugnis enthält neben den Angaben zur Art und Dauer der Tätigkeit auch Ausführungen zur Leistung und zum Verhalten/zur Führung des Mitarbeiters über die gesamte Dauer des Anstellungsverhältnisses.

Im Hinblick auf den Erstellungszeitpunkt wird jedoch noch einmal unterschieden, und zwar zwischen einem

- Zwischenzeugnis,
- vorläufigen Zeugnis und
- dem eigentlichen Endzeugnis.

Das einfache bzw. das qualifizierte Zeugnis kann jeweils als Zwischenzeugnis, vorläufiges Zeugnis oder Endzeugnis ausgestellt werden.

Der Mitarbeiter kann sich entscheiden

Der Mitarbeiter hat ein Wahlrecht, ob er ein einfaches oder ein qualifiziertes Zeugnis wünscht. Wurde dem Mitarbeiter ohne seinen ausdrücklichen Wunsch ein qualifiziertes Zeugnis ausgestellt, kann er es zurückweisen und ein einfaches Zeugnis verlangen.

Umstritten ist, ob ein Wechsel der Zeugnisart möglich ist. Dies betrifft Fälle, in denen der Mitarbeiter zunächst nur ein einfaches Zeugnis verlangt, zu einem späteren Zeitpunkt aber ein qualifiziertes Zeugnis erstellt haben möchte, sowie auch den entgegengesetzten Fall. Experten meinen, dass unter dem Gesichtspunkt der nachwirkenden Fürsorgepflicht des Arbeitgebers keine Bedenken gegen die Erteilung eines Zweitzeugnisses bestehen, wenn dies der beruflichen Entwicklung des Mitarbeiters dient. Von manchen wird aber auch die Auffassung vertreten, dass der Mitarbeiter nicht nachträglich ein einfaches Zeugnis verlangen kann, wenn ihm zunächst auf seinen Wunsch ein qualifiziertes Zeugnis erteilt wurde.

Wann gibt es das Zwischenzeugnis?

Das Zwischenzeugnis wird während des Bestehens des Anstellungsverhältnisses erteilt. Inhaltlich entspricht das Zwischenzeugnis dem Endzeugnis und kann als einfaches oder qualifiziertes Zeugnis ausgestellt werden. Ein Zwischenzeugnis ist auf Wunsch des Mitarbeiters dann zu erteilen, wenn ein berechtigtes Interesse vorliegt. Dieses berechnigte Interesse wurde bisher bei folgenden Gründen anerkannt:

Worauf müssen beide Seiten achten?

- vom Arbeitgeber in Aussicht gestellte Kündigung
- eigener Stellenwechsel
- Änderungen im Arbeitsbereich wie Versetzung oder Wechsel des Vorgesetzten
- Insolvenz
- Bewerbungen
- Fort- und Weiterbildung
- längere Arbeitsunterbrechung infolge Erziehungsurlaub, Wehr- oder Zivildienst
- Vorlage bei Gerichten, Behörden
- für Kreditanträge
- bei einem Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB

Wann gibt es das vorläufige Zeugnis?

Das vorläufige Zeugnis ist eigentlich ein Endzeugnis, das wegen der noch bevorstehenden Beendigung des Anstellungsverhältnisses ausdrücklich als „vorläufiges Zeugnis“ erteilt wird und dem Mitarbeiter bereits während der Kündigungsfrist ermöglicht sich zu bewerben. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses wird das vorläufige Zeugnis dann gegen das Endzeugnis ausgetauscht.

Wann gibt es das Endzeugnis?

Das Endzeugnis wird bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses erteilt. Ein Mitarbeiter hat spätestens bei Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf ein Endzeugnis. So legt es das Bundesarbeitsgericht fest. Dies gilt auch dann, wenn Kündigungsschutzklage erhoben wurde und die Beendigung des Anstellungsverhältnisses damit bei Ablauf der Kündigungsfrist rechtlich noch ungeklärt ist (vgl. BAG, Urteil v. 27.2.1987, 5 AZR 710/85, DB 1987, 1845).

Der Anspruch des Mitarbeiters auf ein Endzeugnis entsteht bereits in dem Moment, in dem die Kündigung formuliert bzw. der Aufhebungsvertrag unterzeichnet wird. Bei befristeten Anstellungsverhältnissen, für deren Beendigung es keiner Kündigung bedarf, entsteht der Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses ab dem Zeitpunkt, welcher der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 622 BGB entsprechen würde.

Nach der Rechtsprechung sind Arbeitgeber gehalten, innerhalb von 2 bis 3 Wochen nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses ein Endzeugnis auszustellen, um mögliche Schadensersatzansprüche der ausgeschiedenen Mitarbeiter zu vermeiden (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 1.4.2009, 1 Sa 370/08, AuA 2009, 485) Wird

dieser Zeitraum überschritten und bleibt allein wegen der Nichtvorlage des Zeugnisses ein Bewerbungsgespräch des Mitarbeiters erfolglos, so kommt grundsätzlich ein Schadensersatzanspruch des Mitarbeiters gegen den alten Arbeitgeber in Betracht, wenn der Mitarbeiter vorher die Erteilung des Endzeugnisses (vergeblich) angemahnt hatte.

Nach einer Kündigung und während des Laufs des Kündigungsschutzprozesses hat der Mitarbeiter aber ein Wahlrecht, ob er ein End- oder ein Zwischenzeugnis beansprucht. Hat er sich einmal für ein Endzeugnis entschieden, kann er dann nicht noch zusätzlich ein Zwischenzeugnis fordern (vgl. LAG Hamm, Urteil v. 13.2.2007, 19 Sa 1589/06, NZA 2007, 486).

Kann man vorzeitig ein Endzeugnis verlangen?

Ein Mitarbeiter, der gekündigt hat und sich umgehend nach einer neuen Stelle umsehen will, benötigt ein Endzeugnis für Bewerbungen. Eigentlich hat er aber erst bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses Anspruch darauf. Was ist in diesem Fall zu tun?

Das sagen Experten: Der Anspruch des Mitarbeiters ist bereits bei Ausspruch einer Kündigung bzw. dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu bejahen. Bei befristeten Anstellungsverhältnissen, für deren Beendigung es einer Kündigung nicht bedarf, entsteht der Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses ab dem Zeitpunkt, welcher der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 622 BGB entsprechen würde.

3.3 Ist ein Zwischenzeugnis bindend?

Vom Zwischenzeugnis bis zum Endzeugnis vergeht einige Zeit. Kann der Arbeitgeber im Endzeugnis andere Bewertungen vornehmen als im Zwischenzeugnis? Mit der Ausstellung eines Zwischenzeugnisses entsteht für den Arbeitgeber hinsichtlich des beurteilten Zeitraumes des Anstellungsverhältnisses eine gewisse Bindungswirkung. Der Arbeitgeber kann bei gleicher Beurteilungslage also nicht seine im Zwischenzeugnis zum Ausdruck gekommenen Bewertungen im Schlusszeugnis ändern (vgl. BAG, Urteil v. 16.10.2007, 9 AZR 248/07, NZA 2008, 298). Was bedeutet aber gleiche Beurteilungslage?

Worauf müssen beide Seiten achten?

Das sagt die Rechtsprechung

Bei einem fünfjährigen Anstellungsverhältnis geht die Rechtsprechung davon aus, dass die Beurteilungslage gleich geblieben ist, wenn das Schlusszeugnis nur zehn Monate nach dem Zwischenzeugnis verfasst wurde (vgl. LAG Köln, Urteil v. 22.8.1997, 11 Sa 235/97, NZA 1999, 771).

Welche Änderungen sind möglich?

Handelt es sich bei den Änderungen durch den Arbeitgeber in Wahrheit um Abweichungen in der Bewertung (z. B. nur „volle Zufriedenheit“ statt „vollste Zufriedenheit“), kann er dazu verurteilt werden, in das Schlusszeugnis die Formulierungen des Zwischenzeugnisses zu übernehmen.

Der Arbeitgeber kann sich auch nicht darauf berufen, dass der Autor des Zwischenzeugnisses für das Schlusszeugnis nicht mehr zur Verfügung stand, sofern der Autor des Zwischenzeugnisses im Rahmen seiner Befugnisse gehandelt hatte und den Arbeitgeber auch wirksam vertreten konnte.

Andererseits muss ein Mitarbeiter ein Endzeugnis, das auf einem Zwischenzeugnis beruht und nicht den gesetzlichen Anforderungen entspricht, nicht deshalb akzeptieren, weil er das in gleicher Weise mangelhafte Zwischenzeugnis nicht beanstandet hat (vgl. BAG Urteil v. 26.6.2001, 9 AZR 392/00, NZA 2002, 34).

3.4 Können Sie auch bei kurzfristiger Tätigkeit ein Zeugnis verlangen?

Auch in diesem Fall kann ein Zeugnis verlangt werden. Die gesetzlichen Regelungen in § 630 BGB, § 109 GewO differenzieren nicht nach der Dauer des Anstellungsverhältnisses. Der Mitarbeiter kann bei kurzer Beschäftigungsdauer sogar ein qualifiziertes Zeugnis verlangen. Allerdings sind nur die wesentlichen Tätigkeiten des Mitarbeiters im Zeugnis aufzuführen; der Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf eine ausführliche Tätigkeitsbeschreibung mit unwesentlichen Tätigkeitsmerkmalen (vgl. Arbeitsgericht Frankfurt a. M., Urteil v. 8.8.2001, 7 Ca 8000/00, NZA-RR 2002, 182).

Es ist nicht zulässig, ein Zeugnis allein über die Leistung oder allein über die Führung auszustellen (vgl. LAG Köln, Urteil v. 30.3.2001, 4 Sa 1485/00, BB 2001, 1959). Auch bei nur kurzzeitiger Beschäftigung muss deshalb der Arbeitgeber auf Verlangen des

Mitarbeiter eine Bewertung nach Leistung und Führung im qualifizierten Zeugnis aufnehmen. Das ist natürlich nicht ganz unproblematisch: Führung und Leistung können in der Regel erst nach einer gewissen Beobachtungszeit beurteilt werden.

Was tun, wenn die Beurteilung schwerfällt?

Je nach den Umständen des Falles sollte der Arbeitgeber zum Ausdruck bringen, dass er wegen der kurzen Beschäftigungszeit von einer Führungs- und Leistungsbeurteilung absehen müsse oder, dass er keine negativen Anmerkungen zum Führungs- und Leistungsverhalten zu machen habe.

3.5 Exkurs: Auslandseinsatz – Was ist bei Zeugnissen zu beachten?

Ein gesteigertes Engagement der deutschen Unternehmen im Ausland führt immer häufiger zu Auslandseinsätzen von deutschen Mitarbeitern. Ausland ist dabei nicht gleich Ausland – ob der Einsatz z. B. im europäischen Ausland erfolgt oder in Asien, ob es sich um einen langen oder nur einen kurzen Einsatz handelt, hat Einfluss auf die Beurteilung und den Inhalt des Zeugnisses. Ein wichtiger Punkt ist auch die Frage, wer zur Ausstellung des Zeugnisses (meist wird es sich um ein Zwischenzeugnis über den Auslandseinsatz handeln) verpflichtet ist.

Hier kommt es darauf an, zu wem das Arbeitsverhältnis bestand, in dessen Rahmen der Auslandseinsatz durchgeführt wurde. Für den Auslandseinsatz kann man dabei folgende drei Hauptformen unterscheiden:

1. Das Entsendungsmodell, bei dem im Rahmen eines bestehenden Anstellungsverhältnisses mit dem deutschen Arbeitgeber eine Zusatzvereinbarung über den Auslandseinsatz getroffen wird;
2. Das Versetzungsmodell, bei dem das Anstellungsverhältnis mit dem deutschen Arbeitgeber ruht und ein befristeter Anstellungsvertrag mit einem ausländischen Unternehmen abgeschlossen wird;
3. Das Übertrittsmodell, bei dem das Anstellungsverhältnis mit dem deutschen Arbeitgeber aufgelöst wird und nur noch der Anstellungsvertrag mit dem ausländischen Unternehmen existiert.

Worauf müssen beide Seiten achten?

Gilt deutsches oder ausländisches Recht?

Beim *Entsendungsmodell* (s. o.) ist der deutsche Arbeitgeber zur Ausstellung des (Zwischen-)Zeugnisses über den Auslandseinsatz nach deutschem Recht verpflichtet.

Beim *Versetzungsmodell* (s. o.) und beim *Übertrittsmodell* (s. o.) ist der Arbeitgeber für den Auslandseinsatz das ausländische Unternehmen, welches das Zeugnis ausstellen muss. Hier spielt das auf das Anstellungsverhältnis anzuwendende Recht eine maßgebliche Rolle: Findet deutsches Recht Anwendung, so muss das Zeugnis entsprechend den deutschen Anforderungen erstellt werden. Kommt ausländisches Recht zur Anwendung, dann kann ein Zeugnis – soweit die jeweilige Rechtsordnung dies überhaupt vorsieht – nur nach den jeweiligen nationalen Regelungen verlangt werden.

Italien, Spanien, Großbritannien, USA

So gibt es z. B. in Italien, Spanien, Großbritannien sowie USA keinen allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf ein Zeugnis wie im deutschen Recht, und es hat sich in diesen Ländern auch keine entsprechende allgemeinverbindliche Praxis für die Zeugniserstellung etabliert. Hier werden Zeugnisse oder Referenzen auf Wunsch des Mitarbeiters dann oft vom direkten Vorgesetzten im eigenen Namen sowie mit sehr persönlichem Charakter erstellt, und man gibt bereitwillig auf Nachfrage des potentiellen neuen Arbeitgebers auch weitere Auskünfte über den Mitarbeiter.

Telefonischer Kontakt

In diesen Ländern nehmen generell die potentiellen neuen Arbeitgeber bei Bewerbungen häufiger den telefonischen Kontakt zum früheren Arbeitgeber auf, um sich Informationen über den Bewerber zu verschaffen.

Großbritannien

In Großbritannien gibt es für Unternehmen des Finanzsektors eine Regelung im Financial Services Authority's Supervision Source Book (SUP, § 10.13.12, beruhend auf dem Financial Services and Markets Act 2002), nach der diese Unternehmen unter bestimmten Umständen verpflichtet sind, untereinander auf Anforderung bestimmte Informationen über Mitarbeiter mitzuteilen.

USA

In den USA gibt es im Bundesrecht keine allgemeine Rechtspflicht, einem ausgeschiedenen Mitarbeiter ein Zeugnis auszustellen. In einzelnen Bundesländern existieren unterschiedliche Regelungen zu so genannten „service letters“; hier kann der Mitarbeiter von seinem früheren Arbeitgeber eine schriftliche Bestätigung zu bestimmten Punkten seines früheren Anstellungsverhältnisses verlangen. Generell haben die Arbeitgeber in den USA einen breiten Gestaltungsspielraum für die Erstellung von Zeugnissen. Aufgrund des Risikos einer möglichen Haftung gegenüber dem Mitarbeiter wegen Defamierung beschränken sich jedoch die Arbeitgeber meist auf wenige Informationen zur bisherigen Beschäftigung des Mitarbeiters.

Inhalte eines Zeugnisses in den USA

Allgemein beinhalten Zeugnisse in den USA Informationen zu folgenden Punkten:

- die Beschäftigungszeit und die Ausbildung des Mitarbeiters
- die Einschätzung der Persönlichkeit und des Charakters des Mitarbeiters
- die Einschätzung der Fähigkeiten und Fertigkeiten des Mitarbeiters
- eine Aussage dazu, ob der Arbeitgeber den Mitarbeiter wieder einstellen oder weiterbeschäftigen würde

Antidiskriminierung

Soweit ein Arbeitgeber eine Richtlinie für die Ausstellung von Zeugnissen für sein Unternehmen aufstellt, muss diese Richtlinie die Gleichbehandlung nach Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht oder nationaler Herkunft gewährleisten (vgl. § 703 Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. 2000e-“(a)(1)(1988)). Bei diskriminierender oder ungleicher Behandlung von Mitarbeitern setzt sich der Arbeitgeber einer Haftung gegenüber dem betroffenen Mitarbeiter aus.

Frankreich

Dagegen gibt es in Frankreich ähnlich wie in Deutschland auch gesetzlich geregelte Pflichten des Arbeitgebers für die Erstellung eines Arbeitszeugnisses. Nach Art. L 122-16 des französischen Arbeitsgesetzes ist der Arbeitgeber bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis auszuhändigen. Der Grund für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses spielt hierbei keine Rolle. Der neue Arbeitgeber kann die Vorlage des Arbeitszeugnisses verlangen, insbesondere um sicherzustellen, dass der Mitarbeiter verfügbar ist.

Worauf müssen beide Seiten achten?

Was auf jeden Fall enthalten sein muss

Folgende Angaben sind für ein französisches Zeugnis zwingend:

- Name, Adresse und Firma des Arbeitgebers
- Name und Vorname des Mitarbeiters
- Tag der Einstellung des Mitarbeiters (einschließlich Probezeit, Beginn der Lehre/ Ausbildung und der rechtlichen Änderungen, die möglicherweise innerhalb des Unternehmens eingetreten sind)
- Austrittsdatum (letzter Tag der Kündigungsfrist, ungeachtet dessen, ob diese erfüllt wird oder nicht)
- Art der ausgeübten Tätigkeit (d. h., die genaue Beschreibung der Pflichten des Mitarbeiters, sofern eine solche Beschreibung für die Definition der Beschäftigung erforderlich ist)

Freiwillige Angaben

Alle weiteren Angaben sind freiwillig. Allerdings müssen im Falle weiterer Angaben folgende, von der Rechtsprechung festgelegte, Kriterien beachtet werden:

- Die Angaben dürfen nicht diskriminierend oder dazu geeignet sein, dem Mitarbeiter zu schaden.
- Ein Wettbewerbsverbot darf ohne die Zustimmung des Mitarbeiters nicht im Arbeitszeugnis aufgeführt sein.

Holschuld

Das Arbeitszeugnis ist wie in Deutschland eine Holschuld und keine Bringschuld, d. h. der Arbeitgeber muss das Zeugnis für den Mitarbeiter bereithalten. In der Praxis wird das Zeugnis dem Mitarbeiter häufig zusammen mit den übrigen Dokumenten (Ausgleichsquittung, letzte Gehaltsabrechnung, Bescheinigung für die französische Arbeitslosenversicherung ASSEDIC etc.) zugeschickt, wenn der Mitarbeiter das Unternehmen bereits verlassen hat.

Zeugnisanspruch

Zur Durchsetzung des Zeugnisanspruchs kann der in Frankreich existierende paritätische Schiedsausschuss für arbeitsrechtliche Einzelstreitigkeiten – wie auch die Schlichtungsstelle im Rahmen ihrer richterlichen Befugnisse – als zuständige Stelle den Erlass einstweiliger Verfügungen unter Androhung eines Zwangsgeldes zur Aushändigung des Arbeitszeugnisses anordnen.

Schadensersatz

Der Arbeitgeber kann zur Leistung von Schadensersatz und Zinsen an den Mitarbeiter verpflichtet sein, wenn das Arbeitszeugnis nicht den gesetzlichen Bestim-

mungen entspricht und dem Mitarbeiter in diesem Zusammenhang ein Schaden entstanden ist. (Cass. soc., 7. Dezember 1957, Bull. civ. IV, S. 843). Dieser Schaden beschränkt sich für den Mitarbeiter nicht auf die Schwierigkeiten, denen er bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung eventuell begegnet.

Nach Art. R. 152-1 des französischen Arbeitsgesetzes wird eine Verletzung des Art. L 122-16 des französischen Arbeitsgesetzes mit einer Geldstrafe vierter Klasse, d. h. 750 Euro, geahndet.

In welcher Sprache wird das Zeugnis ausgestellt?

Hinsichtlich der Sprache kann man von einem ausländischen Arbeitgeber generell nur ein in der jeweiligen nationalen Sprache abgefasstes Zeugnis erwarten; erfolgt die allgemeine Kommunikation im Unternehmen auf Englisch, dann wird in der Regel das Zeugnis auch in dieser Kommunikationssprache abgefasst.

Nationale Gepflogenheiten akzeptieren

Unabhängig von der Frage, ob deutsches Recht auf ein Anstellungsverhältnis mit einem ausländischen Unternehmen Anwendung findet oder nicht — es dürfte schwer fallen, einem ausländischen Arbeitgeber die Grundsätze und Formulierungen des deutschen Zeugnisrechts nahezubringen; noch dazu, wenn die ausländische Sprache keine entsprechend adäquaten Formulierungen zur deutschen Zeugnissprache kennt. Hier sollten deshalb die jeweiligen nationalen Gepflogenheiten akzeptiert werden.

3.6 Kann der Arbeitgeber ein Zeugnis zurückbehalten?

Der Arbeitgeber hat kein Recht, wegen etwaiger Gegenansprüche aus dem Anstellungsverhältnis (z. B. Rückzahlung von Fortbildungskosten) das Zeugnis zurückzubehalten. Hier steht der durch die Zurückbehaltung des Zeugnisses möglicherweise beim Mitarbeiter verursachte Schaden nicht im Verhältnis zu den Ansprüchen des Arbeitgebers.