

## PersonalRAT

### Zeugnis

Neben dem Lebenslauf gehören Arbeitszeugnisse zu den wichtigsten Bewerbungsunterlagen. Der potentielle neue Arbeitgeber schätzt u. a. die berufliche Leistungsfähigkeit von Bewerbern/ -innen auf der Grundlage der Zeugnisse ein.

Dem Inhalt nach wird zwischen einfachem und qualifiziertem Zeugnis unterschieden. Das einfache und das qualifizierte Zeugnis geben Auskunft über Art und Dauer der Beschäftigung (Anfangs- und Enddatum des Beschäftigungsverhältnisses, lückenlose und chronologische Angabe der tatsächlich verrichteten Tätigkeiten). Das qualifizierte Zeugnis bewertet zusätzlich Leistung und ggf. Führung. Die Bewertung von Leistung und ggf. Führung hat den Grundsätzen des Zeugnisrechts – Einheitlichkeit (für alle Zeitabschnitte auch in unterschiedlichen Funktionen), Vollständigkeit, Wahrheit, Wohlwollen – zu folgen. In der Praxis bedient sich der Arbeitgeber hierbei der Zeugnissprache.

Nur Beschäftigte, die dem Geltungsbereich des TV-L unterfallen, können vom Recht auf ein Zwischenzeugnis Gebrauch machen. Auf das Endzeugnis und das vorläufige Zeugnis hat jede/r zum gegebenen Zeitpunkt Anspruch.

- (qualifiziertes) Zwischenzeugnis

Ein Anspruch auf ein Zwischenzeugnis entsteht, wenn dafür ein triftiger Grund glaubhaft vorliegt. Beispielhaft ist dies der Fall beim Wechsel der/des Vorgesetzten, bei Umsetzung, vor Antritt des Erziehungsurlaubs oder Bewerbungsabsicht der/des Beschäftigten. Ein erteiltes Zwischenzeugnis bindet den Arbeitgeber grundsätzlich betreffend den Inhalt, insbesondere dann, wenn der zu beurteilende Zeitraum identisch ist.

- (qualifiziertes) Endzeugnis

Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, spätestens zum Zeitpunkt des tatsächlichen Ausscheidens des Beschäftigten, entsteht der Anspruch auf ein Endzeugnis. Dieser Anspruch ist unabdingbar. Nur für Tarifbeschäftigte entsteht der Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis automatisch. Außerhalb des Geltungsbereiches des TV-L muss das qualifizierte Zeugnis ausdrücklich verlangt werden. Das Zeugnis ist unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern) zu erteilen.

- (einfaches) vorläufiges Zeugnis

Sofern die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses feststeht oder absehbar ist, kann ein (einfaches) vorläufiges Zeugnis verlangt werden.

Entspricht das Zeugnis formal allen daran zu stellenden Anforderungen, erlischt der Anspruch mit der Ausstellung und Aushändigung. Jede/r sollte daher bei Aushändigung des Zeugnisses prüfen, ob dieses einheitlich, vollständig, wahr und wohlwollend ist.

Ist das Zeugnis unvollständig oder unzutreffend, kann eine Zeugnisberichtigung verlangt werden. Zudem kann ein Zeugnisberichtigungsanspruch vor Gericht eingeklagt werden.

## **PersonalRAT**

Sofern der Arbeitgeber versäumt hat, ein Zeugnis auszustellen, sollte dieses unter Fristsetzung angemahnt werden; ggf. ist der Rechtsweg erforderlich.

Der Zeugnisanspruch verjährt nach drei Jahren. Er kann aber unter bestimmten Umständen auch eher verwirken (z. B. bei Nichtgeltendmachung innerhalb einer gewissen Zeitdauer).

Auf das entsprechende Rundschreiben D2/3/2010 sei verwiesen. Es dient u. a. auch als Leitfaden zur Erstellung eines Zeugnisses.

### Rechtsquellen mit Stichworten

§ 630 BGB	Pflicht zur Zeugniserteilung
i.V.m.§ 109 (GewO)	Zeugnis
§ 35 TV-L	Zeugnis
§ 21 TVA-L BBiG	Zeugnis
§ 94 SächsBG	Dienstzeugnis
§ 121 BGB	Anfechtungsfrist
§ 195 BGB	Regelmäßige Verjährungsfrist