

Zwischenzeugnis:

Berechtigte Gründe für die Erteilung eines Zwischenzeugnisses

In der heutigen sich rasch verändernden Wirtschaftswelt ändern sich auch Arbeitsverhältnisse. Eigentümerwechsel, Betriebsteile werden zusammengelegt, Vorgesetzte wechseln, Mitarbeiter werden ins Ausland entsandt, aus Fusionen entstehen neue Unternehmen. Diese und noch andere können mögliche Gründe für Zwischenzeugnisse sein. Ein Anspruch sollte vom Arbeitnehmer begründet werden. (Liegen keine triftigen Gründe vor, gibt es auch keinen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis).

Beispiele für berechtigte Gründe für ein Zwischenzeugnis

- Ein Anspruch auf die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses kann beispielsweise bestehen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer demnächst kündigen will oder auch der Arbeitnehmer selbst an einer Kündigung interessiert ist. In diesen Fällen soll das Zwischenzeugnis dem Arbeitnehmer die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz erleichtern.
- Veränderungen im Unternehmen (Betriebsübergang nach §613a BGB); Insolvenz, Konkurs (BAG Urteil vom 21.01.1993 – 6 AZR 171/92)
- Wechsel des Fachvorgesetzten (BAG, Urteil v. 01.10.1998 – 6 AZR 176/97)
- Versetzung (andere Abteilung, Betriebsteil, Ausland)
- Beförderung, Höhergruppierung
- Fort- und Weiterbildung (längere Schulungen bzw. Studien bei namhaften Instituten, die mit einer staatlich anerkannten oder offiziellen Prüfung abschließen und die zur Position passen)
- Statusänderung: vom GmbH-Geschäftsführer zum Angestellten; vom Arbeiter zum Angestellten
- Freistellung als Betriebsrat, Personalrat, Übernahme politisches Mandat
- Persönliche Veränderung des Arbeitnehmers: Versetzung – intern, Ausland; Bewerbung um eine neue Stelle bei befristetem Arbeitsvertrag; längere Unterbrechungen wie Elternzeit, Einberufung zum Wehr- oder Zivildienst
- mehrjährige Dauer des Arbeitsverhältnisses ohne dass zwischenzeitlich jemals ein Zwischenzeugnis ausgestellt wurde

Wenn das Zwischenzeugnis dringend für eine Neubewerbung benötigt wird und der Arbeitgeber dies weiß, dann sollte er es so schnell wie möglich erstellen. Andernfalls drohen ihm Schadensersatzansprüche gemäß §286 BGB.

Das ist die rechtliche Seite. Die praktische Seite ist, dass viele Arbeitgeber schlichtweg keine Zeit, keine Lust oder keine Ahnung haben. Wenn man dann drängelt oder droht, schadet das nur dem Zeugnistext. Dann sollte man einen eigenen (unterschriftsreifen) Zeugnisentwurf einreichen.

Fürsorgepflicht als Arbeitgeber

Auch wenn der Gesetzgeber keinen konkreten Rechtsanspruch auf ein Zwischenzeugnis kennt, so kann Philips als Arbeitgeber, aus Gründen seiner Fürsorgepflicht oder wegen arbeitsvertraglicher Nebenpflichten zur Ausstellung von Zwischenzeugnissen angefragt werden.

Für Philips ist es ratsam, mit Dir über die Gründe zu sprechen und dann bei berechtigtem Interesse ein Zwischenzeugnis auszustellen.

Die triftigen Gründe solltest Du schriftlich darlegen und begründen

§14 MTV – Hamburg / Schleswig Holstein

6. Zeugnis

6.1 Der Beschäftigte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine Bescheinigung über Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit.

Auf Wunsch des Beschäftigten ist ein Zeugnis zu erteilen, welches sich zusätzlich auf die Beurteilung von Leistung und Führung erstreckt.

6.2 Ein Zwischenzeugnis, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat, ist auf Wunsch des Beschäftigten in begründeten Fällen zu erteilen.