

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Arten von Arbeitspapieren
3. Folgen unterbliebener Vorlage
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Ausgleichsquittung und Klageverzicht
 - 4.2 Entgeltabrechnung
 - 4.3 Entgeltabrechnung als Anerkenntnis?
 - 4.4 Homepage
 - 4.5 Personalakte - Einsichtsrecht - 1
 - 4.6 Personalakte - Einsichtsrecht - 2

Information

1. Allgemeines

Der erfolgreiche **Start ins Arbeitsleben** beginnt meist mit **Abgabe der Arbeitspapiere**. Die Arbeitnehmer sind gesetzlich dazu verpflichtet, ihrem Arbeitgeber **vor oder bei Arbeitsaufnahme** bestimmte Unterlagen und/oder Daten an die Hand zu geben. Das gesetzliche **Schwergewicht** liegt dabei im Steuer- und Sozialversicherungsrecht - sind **Beschäftigte** doch in der Regel steuer- und beitragspflichtig (s. dazu die Stichwörter Arbeitspapiere - Lohnsteuer und Arbeitspapiere - Sozialversicherung). Es gibt eine **Vielzahl unterschiedlicher Arbeitspapiere**, die hier nicht alle angesprochen und aufgezählt werden können. Das fängt bei A wie Arbeitsbescheinigung an, geht über G wie Gesundheitszeugnis zu N wie **Nebeneinkommensbescheinigung** und endet schließlich bei Z wie Zeugnis (s. dazu Gliederungspunkt 2.).

Praxistipp:

Im Ordner Checklisten Personalwesen der PersonalPraxis 24 gibt es die "Checkliste: Lohndatenerfassung". Wer sie vor der Einstellung eines Mitarbeiters verwendet und sauber abarbeitet, vermeidet bei der Datensammlung unnötige Fehler - und kann sicher sein, alles für die Entgeltabrechnung greifbar zu haben.

Die Bedeutung der Arbeitspapiere ist ebenso vielfältig wie ihre Zahl. So darf ein ausländischer Arbeitnehmer aus einem Nicht-EU-Land beispielsweise ohne Arbeitserlaubnis **gar nicht beschäftigt** werden. Andere Arbeitspapiere wiederum dienen nur dem **Nachweis** bestimmter Fähigkeiten oder Qualifikationen und sind nicht mit einem Beschäftigungsverbot verbunden. Wieder andere haben **Bedeutung für die Lohnsteuer und die Sozialversicherung** - mit zum Teil gravierenden **Folgen** (s. dazu Gliederungspunkt 3.). So wird die Arbeitsvergütung eines Arbeitnehmers, der seinem Arbeitgeber die für den Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale relevanten Daten nicht mitteilt, beispielsweise nach der ungünstigen Lohnsteuerklasse VI abgerechnet (s. dazu § 39c Abs. 1 EStG). Einzelfragen werden im **Rechtsprechungs-ABC** beantwortet (s. dazu Gliederungspunkt 4.).

2. Arten von Arbeitspapieren

Grob werden **Arbeitspapiere im engeren und im weiteren Sinn** unterschieden.

Arbeitspapiere **im engeren Sinn** sind Papiere, die der Arbeitnehmer bei Beschäftigungsbeginn **unbedingt vorlegen** und der Arbeitgeber bei Beschäftigungsende **unbedingt ausfüllen und herausgeben** muss (z.B. die Lohnsteuerbescheinigung und der Sozialversicherungsausweis).

Arbeitspapiere **im weiteren Sinn** sind Papiere, die dem **Nachweis** bestimmter Tatsachen dienen (z.B. ein Zeugnis oder ein Befähigungsnachweis) oder bestimmte **Erklärungen** über den Arbeitgeber oder das Arbeitsverhältnis enthalten (z.B. der Arbeitsverhältnis-Nachweis oder die Ausgleichsquittung).

Arbeitspapiere sind u.a.:

- Arbeitsbescheinigung (§ 312 SGB III)
- Arbeitserlaubnis (§§ 39 ff. AufenthG)
- Arbeitsgenehmigung - EU (§ 284 SGB III)
- Arbeitsverhältnis-Nachweis (§ 2 NachwG)
- Aufenthaltserlaubnis (§§ 7 ff. AufenthG)
- Ausgleichsquittung
- Ausbildungsverhältnis-Nachweis (§ 11 BBiG)
- Befähigungsnachweise
- Entgeltabrechnungen (§ 108 GewO)
- Entgeltbücher in der Heimarbeit (§ 9 HAG)
- Erlaubnisscheine
- Erlaubnis zum Daueraufenthalt - EU (§ 9a AufenthG)
- Gesundheitsbescheinigung (§ 39 Abs. 2 JArbSchG)
- Gesundheitszeugnis (§ 43 IfSG)
- Hinzuverdienst-Bescheinigung
- Insolvenzgeldbescheinigung (§ 314 SGB III)
- Kindergeldbescheinigung (§ 68 Abs. 3 EStG)
- Krankenversicherungskarte
- Lohnnachweiskarte im Baugewerbe
- Lohnsteuerbescheinigung
- Lohnsteuerkarte (letztmalig 2010 ausgestellt)
- Merkblatt über die wesentlichen AÜG -Vorschriften (§ 11 Abs. 2 AÜG)
- Mitteilung über Versorgungsansprüche (§ 4a BetrAVG)
- Nebeneinkommensbescheinigung (§ 313 SGB III)
- Niederlassungserlaubnis (§ 9 AufenthG)
- Pass oder Passersatz
- Semesterbescheinigung
- Sozialversicherungsausweis (§ 18h SGB IV)
- Teilnahmebescheinigung oder -zertifikat
- Urlaubsbescheinigung (§ 6 Abs. 2 BUrlG)
- Versicherungsnachweise
- Zertifikate
- Zeugnisse

Hinweis: Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

In einigen Fällen ist der Arbeitnehmer nur zur Vorlage verpflichtet, in anderen Fällen **bleiben** die Arbeitspapiere während des Beschäftigungsverhältnisses **beim Arbeitgeber**.

Praxistipp:

Auch wenn ein Mitarbeiter bestimmte Arbeitspapiere nur vorlegen muss: Es empfiehlt sich immer, Kopien davon zu machen und diese Kopien - in Papier- oder als PDF in elektronischer Form - bei den übrigen Personalunterlagen aufzubewahren. Das erleichtert zum einen die tägliche Personalarbeit, zum anderen lassen sich bei behördlichen Kontrollen - z.B. durch die Ausländerbehörde, das Gesundheitsamt, die Gewerbeaufsicht oder das staatliche Amt für Arbeitsschutz - schnell eventuell benötigte Nachweise vorlegen.

Es gibt eine **Vielzahl gesetzlich normierter Vorlagepflichten**. In den gleichen Regelwerken ist meistens auch vorgesehen, dass der Arbeitgeber die Arbeitspapiere wieder auszuhändigen hat. Dort, wo es keine ausdrückliche **Rückgabepflicht** gibt, wird sie aus der allgemeinen **Fürsorgepflicht** des Arbeitgebers

hergeleitet. Erfüllungsort für die Rückgabe ist nach § 269 BGB regelmäßig der **Beschäftigungsbetrieb**. Es handelt sich um eine **Holschuld** (s. dazu Arbeitspapiere - Holschuld).

Praxistipp:

Holt ein Arbeitnehmer seine Arbeitspapiere nicht ab, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, sie bis zum Sankt-Nimmerleins-Tag aufzubewahren. Mit Blick auf die allgemeine Verjährung in § 195 BGB wird man eine 3-jährige Frist annehmen, die mit dem Schluss des Kalenderjahres beginnt, in dem der Herausgabeanspruch entstanden ist. Besondere Aufbewahrungspflichten mit zum Teil längeren Aufbewahrungsfristen ergeben sich aus steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen.

Nur **in besonderen Ausnahmefällen** ist der Arbeitgeber über § 242 BGB oder § 226 BGB gehalten, seinem Mitarbeiter die Arbeitspapiere nach- oder zuzuschicken (BAG, 08.03.1995 - 5 AZR 848/93 - mit Hinweisen zur Schickschuld und zum Schikaneverbot aus § 226 BGB).

3. Folgen unterbliebener Vorlage

Wenn ein Arbeitnehmer verpflichtet ist, **vor Beschäftigungsbeginn** bestimmte Arbeitspapiere vorzulegen, hat der Arbeitgeber einen Anspruch darauf, dass er das auch tut.

Beispiel:

Sushi-Koch Take Itisi kommt aus Japan und möchte in einer deutschen Sushi-Bar arbeiten. Er braucht dazu u.a. eine Arbeitserlaubnis und eine Bescheinigung des Gesundheitsamts nach § 43 IfSG . Solange Take diese Arbeitspapiere nicht vorlegt, darf er nicht beschäftigt werden. Sein Arbeitgeber kann die angebotene Arbeit ablehnen. Herr Itisi kommt in Leistungsverzug. Für die Zeit des Leistungsverzugs hat er dann keine Vergütungsansprüche.

Bei anderen Arbeitspapieren ist die **Aufnahme der Beschäftigung** zwar möglich, den Arbeitnehmer treffen allerdings **nachteilige Folgen**:

Beispiel:

Grafikerin Leya Ley-Audt nimmt am 01.11. die Beschäftigung in einer Werbeagentur auf. Im Vorstellungsgespräch hatte sie angegeben, das Lohnsteuerabzugsmerkmal Lohnsteuerklasse III zu haben. Leya vermittelt ihrem Arbeitgeber aber nicht die vom EStG vorgesehenen Informationen. Dazu sagt § 39c Abs. 1 EStG : "Solange der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zum Zweck des Abrufs der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (§ 39e Absatz 4 Satz 1) die ihm zugewiesene Identifikationsnummer sowie den Tag der Geburt schuldhaft nicht mitteilt oder das Bundeszentralamt für Steuern die Mitteilung elektronischer Lohnsteuerabzugsmerkmale ablehnt , hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer *nach Steuerklasse VI zu ermitteln.*" Das Gesetz ordnet damit ganz bewusst eine für den säumigen Arbeitnehmer nachteilige Folge an.

Praxistipp:

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die vorgelegten Arbeitspapiere etc. zu erteilen. Das schafft für beide Parteien Klarheit, welche Papiere bei Aufnahme der Beschäftigung vorgelegen haben. Die Rückgabe der Arbeitspapiere sollte sich der Arbeitgeber in jedem Fall durch eine Empfangsbestätigung quittieren lassen.

Wo es keine besonderen Bestimmungen über die **Rechtsfolgen der Nichtvorlage** von Arbeitspapieren gibt, muss man sich mit den Regeln des speziellen Arbeits- und allgemeinen Zivilrechts helfen. Entscheidend sind die **Umstände des Einzelfalls**:

Beispiele:

1. Marktbeschickerin Mona Merschen-Daiss hat mit ihrer Verkäuferin Wilma Nicks-Meer vereinbart, sie als Studentin "versicherungsfrei" zu beschäftigen. Mona erwartet von Wilma, dass sie ihr eine Semesterbescheinigung vorlegt. Die Eigenschaft Student ist für den Versichertenstatus in der Sozialversicherung wichtig.
2. Lagermitarbeiter Leo Logow hat im Bewerbungsgespräch angegeben, den so genannten "Staplerschein" zu haben. Leider hat Leo es versäumt, diesen Staplerschein seinem Arbeitgeber vorzulegen. Der will Herrn Logow deswegen nicht eher beschäftigen, bis er ihm den Nachweis beibringt.
3. Sekretärin Svenja Schumm-Lerryn hat im Vorstellungsgespräch angegeben, ein IHK-Zertifikat über Englisch als Wirtschaftssprache zu haben. Svenja legt dieses Zertifikat nicht vor, nimmt aber ihre Tätigkeit auf. Ihr Arbeitgeber merkt nach wenigen Tagen, dass Frau Schumm-Lerryn von Englisch als Wirtschaftssprache nicht die leiseste Ahnung hat.

Als mögliche Folgen unterbliebener Vorlage sind ein **Beschäftigungsverbot**, ein **Beschäftigungshindernis**, **Leistungs- oder Annahmeverzug**, eine **Abmahnung**, eine **Anfechtung** des Arbeitsvertrags und schließlich - als Ultima Ratio - sogar eine **Kündigung** möglich. Als öffentlich-rechtliche Sanktionen drohen verbotswidrig handelnden Arbeitgebern und Arbeitnehmern **Strafen und Geldbußen**.

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zu allgemeinen Fragen rund um das Thema Arbeitspapiere **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

4.1 Ausgleichsquittung und Klageverzicht

Unterschreibt der Arbeitnehmer eine Ausgleichsquittung mit der drucktechnisch nicht hervorgehobenen Klausel "Eine Kündigungsschutzklage werde ich nicht erheben; eine bereits erhobene Kündigungsschutzklage werde ich unverzüglich zurücknehmen.", ist das eine **überraschende Klausel**, die nicht Bestandteil der vertraglichen Vereinbarungen der Parteien wird. Zudem ist so eine Klausel nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, weil der formularmäßig und **ohne Gegenleistung** erklärte Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage eine **unangemessene Benachteiligung** des Arbeitnehmers darstellt. "Der Arbeitgeber verfolgt damit das Ziel, seine Rechtsposition ohne Rücksicht auf die Interessen des Arbeitnehmers zu verbessern, indem er diesem die Möglichkeit entzieht, die Rechtswirksamkeit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberkündigung gerichtlich prüfen zu lassen" (BAG, 25.09.2014 - 2 AZR 788/13) .

4.2 Entgeltabrechnung

Der Arbeitgeber ist nach § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO verpflichtet, seinen Mitarbeitern "**bei Zahlung des Arbeitsentgelts** eine Abrechnung in Textform zu erteilen." Diese Abrechnung muss nach § 108 Abs. 1 Satz 2 GewO "mindestens Angaben über Abrechnungszeitraum und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts enthalten." Der **Wortlaut des Gesetzes** "bei Zahlung des Arbeitsentgelts" führt zu dem Schluss, dass der Anspruch auf Erteilung der Abrechnung in Textform erst entsteht, wenn das Arbeitsentgelt gezahlt wird - nicht vorher. Das wiederum bedeutet, dass der Abrechnungsanspruch **vorher nicht eingeklagt** werden kann (BAG, 27.01.2016 - 5 AZR 277/14 - mit Hinweis auf BAG, 13.10.2015 - 1 AZR 130/14).

4.3 Entgeltabrechnung als Anerkenntnis?

Die Verjährung beginnt nach § 212 Abs. 1 Nr. 1 BGB "erneut, wenn der Schuldner dem Gläubiger gegenüber den Anspruch durch Abschlagszahlung, Zinszahlung, Sicherheitsleistung oder in anderer Weise anerkennt". Anerkenntnis i.S.d. § 212 Abs. 1 Nr. 1 BGB kann **jedes Verhalten des Arbeitgebers** gegenüber seinem Mitarbeiter sein, das den Schluss darauf zulässt, dass "der Arbeitgeber ... sich des Bestehens einer schuldrechtlichen **Forderung bewusst**" ist (s. dazu BAG, 18.03.1997 - 9 AZR 130/96). Der Arbeitgeber braucht dazu keine Willenserklärung abzugeben - so reicht nach den Einzelfallumständen beispielsweise die Erteilung einer **Entgeltabrechnung**, die den nicht genommenen, kumulierten Gesamturlaub ausweist, als Anerkenntnis i.S.d. § 212 Abs. 1 Nr. 1 BGB aus, um die Verjährung von Urlaubsansprüchen nach Zugang der Abrechnung neu beginnen zu lassen (BAG, 19.03.2019 - 9 AZR 881/16) .

4.4 Homepage

Passt zwar nicht genau zum Thema Arbeitspapiere, hängt aber mit dem **Herausgabeanspruch** zusammen: Hat der Arbeitgeber **persönliche Daten und Fotos** des Arbeitnehmers auf seiner Homepage veröffentlicht, muss er diese Daten und Fotos **löschen**, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr bei ihm tätig ist. Tut er das nicht, verletzt er das Persönlichkeitsrecht dieses Mitarbeiters. Das veröffentlichte Profil hat werbenden Charakter - und vermittelt den unzutreffenden Eindruck, der Arbeitnehmer sei nach wie vor bei diesem Arbeitgeber - hier: Anwältin in einer Anwaltskanzlei - beschäftigt (LAG Hessen, 24.01.2012 - 19 SaGa 1480/11 - mit dem Hinweis, dass die Veröffentlichung auch zu Wettbewerbsnachteilen des Arbeitnehmers führt, wenn Suchmaschinen immer noch auf die Homepage seines alten Arbeitgebers verweisen).

4.5 Personalakte - Einsichtsrecht - 1

Der Arbeitnehmer hat - und das gilt auch dann, wenn das **Arbeitsverhältnis bereits beendet** ist - ohne besonderen Anlass gegenüber dem Arbeitgeber ein **persönliches Einsichtsrecht** in seine - vom Arbeitgeber weiter aufbewahrte - Personalakte. Dieses Recht folgt aus § 241 Abs. 2 BGB i.V.m. Art. 2 Abs. 1 und Art. 1 Abs. 1 GG (mit Hinweis auf BAG, 16.11.2010 - 9 AZR 573/09). Das aus § 241 Abs. 2 BGB i.V.m. den genannten GG-Bestimmungen folgende nachvertragliche persönliche Einsichtsrecht kann grundsätzlich **nicht auf einen Dritten übertragen** werden. "Deshalb kann gegen den Willen des Arbeitgebers das Einsichtsrecht nicht von einem Bevollmächtigten ausgeübt werden, d.h. grundsätzlich auch nicht von einem beauftragten Rechtsanwalt oder Gewerkschaftsvertreter" (LAG Schleswig-Holstein, 17.04.2014 - 5 Sa 385/13 - mit vielen Fundstellen pro/contra).

4.6 Personalakte - Einsichtsrecht - 2

Arbeitnehmer haben nach § 83 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG das Recht, Einsicht in die von ihrem Arbeitgeber geführte Personalakte zu nehmen und bei dieser Einsichtnahme **ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen**. § 83 Abs. 1 BetrVG begründet jedoch keinen Arbeitnehmeranspruch auf Akteneinsicht unter **Hinzuziehung eines Rechtsanwalts**. So ein Anspruch kann sich nach den Umständen des Einzelfalls möglicherweise aus der Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers (§ 241 Abs. 2 BGB) oder aus dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung ergeben (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) - scheidet aber in Fällen aus, in denen der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter die Möglichkeit gibt, sich **Kopien** von den in seiner Personalakte hinterlegten Schriftstücken zu machen. Dann ist dem Transparenzschutz, der einem etwaigen Beseitigungs- oder Korrekturanspruch vorgelagert ist, Genüge getan (BAG, 12.07.2016 - 9 AZR 791/14) .