

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Rechtsgrundlage
3. Elektronische Arbeitsbescheinigung
4. Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Rechtsweg: Arbeitsgericht

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer **mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses** eine Arbeitsbescheinigung ausstellen. Die **Dokumentation** des Arbeitsverhältnisses dient zur **Vorlage bei der Agentur für Arbeit**. Das **Arbeitslosengeld** und individuelle **Maßnahmen der Arbeitsagentur** hängen von ihrem Inhalt ab. So kann die Agentur für Arbeit beispielsweise eine **Sperrzeit** verhängen, wenn der Arbeitgeber in der Arbeitsbescheinigung verhaltensbedingte Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses angegeben hat. Arbeitgeber und Personaler tragen auch insoweit eine hohe Verantwortung.

Praxistipp:

Die Arbeitsbescheinigung wird herkömmlicher Weise auf dem Vordruck ausgestellt, den die Bundesagentur dafür bereitstellt. Seit dem 01.01.2014 setzt sie das BEA-Verfahren - "BEA" steht für **B**escheinigungen **E**lektronisch **A**nnehmen - um. Das heißt: Arbeitnehmerdaten werden mehr und mehr elektronisch übermittelt, was sicherlich zu einer Entlastung des Personalbüros führt. Maschinelle Bescheinigungen werden anerkannt, wenn sie 1 : 1 der aktuellen Fassung des Papiervordrucks oder dem seitens der Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e.V. und der Bundesagentur abgestimmten maschinellen Vordruck entsprechen.

Die Arbeitsbescheinigung ist in § 312 SGB III geregelt (s. dazu Gliederungspunkt 2.). Die **elektronische Arbeitsbescheinigung** wird von § 313a SGB III angesprochen (s. dazu Gliederungspunkt 3.). Aber egal ob Papier- oder elektronische Form: Die Arbeitsbescheinigung muss **zügig erstellt** werden. Wer eine Arbeitsbescheinigung nicht, nicht richtig, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig ausfüllt, begeht eine **Ordnungswidrigkeit**. Diese Ordnungswidrigkeit kann mit einer **Geldbuße** bis zu 2.000 EUR geahndet werden. Hinzu kommt: Entsteht der Bundesagentur durch die falsche Bescheinigung ein **Schaden**, ist ihr der Arbeitgeber nach § 321 Nr. 1 SGB III ersatzpflichtig (s. dazu Gliederungspunkt 4.). Einzelfragen werden im **Rechtsprechungs-ABC** angesprochen (s. dazu Gliederungspunkt 5.).

2. Rechtsgrundlage

Der Arbeitgeber hat nach § 312 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 SGB III **auf Verlangen**

- **seines Mitarbeiters** oder
- **der Bundesagentur** für Arbeit

alle Tatsachen zu bescheinigen, die für die Entscheidung über den **Anspruch auf Arbeitslosen- oder Übergangsgeld** erheblich sein können.

Praxistipp:

Das Gesetz sagt: "auf Verlangen". Das spricht eindeutig dafür, dass Arbeitgeber/Personaler nicht von sich aus verpflichtet sind, ausscheidenden Mitarbeitern eine Arbeitsbescheinigung auszustellen.

In der **Arbeitsbescheinigung** sind nach § 312 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 3 SGB III insbesondere

- die **Art der Tätigkeit** (Nr. 1),
- der **Beginn**, das **Ende**, etwaige **Unterbrechungen** und der **Beendigungsgrund** des Beschäftigungsverhältnisses (Nr. 2) sowie
- das **Arbeitsentgelt** und die sonstigen Geldleistungen, die der Arbeitnehmer erhalten oder zu beanspruchen hat (Nr. 3),

anzugeben (§ 312 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 3 SGB III).

Praxistipp:

Die Arbeitsagenturen sind dazu angehalten, unklaren und fehlerhaften Angaben nachzugehen. Das gilt insbesondere für die Arbeitgeberangaben zum Beendigungsgrund oder/und zu den Beendigungsmodalitäten. Wer sich als Arbeitgeber/Personaler nicht sicher ist, was er in die Arbeitsbescheinigung schreiben soll, sollte sich fachkundigen Rat holen - insbesondere dann, wenn es um die Angabe der Beendigungsgründe geht.

Der Arbeitgeber muss für die Arbeitsbescheinigung den von der Bundesagentur dafür vorgesehenen **Vordruck** benutzen (§ 312 Abs. 1 Satz 1 2. Halbs. SGB III) - oder eine zugelassene maschinelle Bescheinigung.

Praxistipp:

Die Vordrucke gibt es bei der örtlichen Agentur für Arbeit. Der Arbeitgeber kann sich die Vordrucke dort entweder selbst besorgen oder seinen Mitarbeiter darum bitten, ihm das Formblatt zur Verfügung zu stellen. Eine immer aktuelle Version des Vordrucks gibt es unter www.arbeitsagentur.de im Internet oder in der gepflegten Software fürs Personalwesen.

Die Arbeitsbescheinigung ist dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses **auszuhändigen** (§ 312 Abs. 1 Satz 3 SGB III). Es gibt also **kein Zurückbehaltungsrecht**. Wird die Arbeitsbescheinigung elektronisch an die Arbeitsagentur übermittelt, ist die Agentur verpflichtet, dem Arbeitnehmer unverzüglich einen Ausdruck der Daten zuzuleiten (§ 313a Satz 3 Halbs. 2 SGB III).

3. Elektronische Arbeitsbescheinigung

Die Bescheinigung nach § 312 SGB III kann der Bundesagentur vom Bescheinigungspflichtigen **auch elektronisch** übermittelt werden (§ 313a Satz 1 SGB III). Die Zulässigkeitsvoraussetzungen dafür enthält § 108 SGB IV : Arbeitgeber dürfen der Bundesagentur die Meldungen nur

- durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung **aus systemgeprüften Programmen** oder
- mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen

erstellen (§ 108 Abs. 1 Satz 1 IV). Die Bundesagentur ihrerseits hat alle **Rückmeldungen** an den Arbeitgeber ebenfalls durch Datenübertragung zu erstatten (§ 108 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Der aktuelle **Stand des** so genannten **BEA-Verfahrens** kann über die Netzseite www.arbeitsagentur.de abgerufen werden.

Arbeitnehmer können der elektronischen **Datenübermittlung** im BEA-Verfahren für eine Arbeitsbescheinigung i.S.d. § 312 SGB III **widersprechen**, § 313a Satz 1 SGB III am Ende). "Die Person, für

die die Bescheinigung auszustellen ist, ist von dem Bescheinigungspflichtigen in allgemeiner Form schriftlich auf das Widerspruchsrecht hinzuweisen" (§ 313a Satz 2 SGB III).

Praxistipp:

Das Gesetz sagt nicht, wie und mit welchem Wortlaut der Hinweis genau zu erfolgen hat. Der Arbeitgeber hat mehrere Möglichkeiten: So kann er z.B. die Hinweisklausel gleich mit in den Arbeitsvertrag aufnehmen oder sich im laufenden Arbeitsverhältnis eine gesonderte Erklärung unterschreiben lassen.

Ohne zusätzlichen Aufwand dürfte ein entsprechender Hinweis im Kündigungsschreiben ratsam sein: *"Wir haben die Möglichkeit, der Bundesagentur für Arbeit die Daten für Ihre Arbeitsbescheinigung elektronisch zu übermitteln. Sie können dieser Übermittlungsart widersprechen. Hören wir in den nächsten drei Tagen nach Zugang der Kündigung nichts Gegenteiliges von Ihnen, gehen wir davon aus, dass Sie mit der elektronischen Weitergabe Ihrer Daten an die Bundesagentur einverstanden sind."*

Die **Bundesagentur** muss der Person, für die die Bescheinigung nach § 312 SGB III elektronisch übermittelt worden ist, "unverzüglich einen **Ausdruck** der Daten zuleiten" (§ 313a Satz 3 Halbs. 2 SGB III) - die Bundesagentur wohlgemerkt, nicht der Arbeitgeber!

4. Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen

Wenn ein **Arbeitgeber** oder Personaler entgegen § 312 Abs. 1 Satz 1 oder 3 SGB III , jeweils auch in Verbindung mit § 312 Abs. 3 SGB III , fahrlässig oder vorsätzlich eine Tatsache **nicht**, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig **bescheinigt** oder eine Arbeitsbescheinigung **nicht** oder nicht rechtzeitig **aushändigt**, begeht er eine **Ordnungswidrigkeit** (§ 404 Abs. 2 Nr. 19 SGB III). Diese Ordnungswidrigkeit kann mit einer **Geldbuße** bis zu 2.000 EUR geahndet werden (§ 404 Abs. 3 SGB III).

Praxistipp:

Der Arbeitnehmer muss die Arbeitsbescheinigung bei der Agentur für Arbeit vorlegen, wenn er Arbeitslosengeld beziehen will. Fehlt die Arbeitsbescheinigung und wird sie auch nicht im BEA-Verfahren durch Datenübertragung erteilt, kann die Arbeitsagentur Anspruchsberechtigung, -dauer und -höhe des Arbeitslosengeldes nicht feststellen. Will man Schadensersatzforderungen des Arbeitnehmers verhindern, macht es Sinn, die Arbeitsbescheinigung - gleich ob in Papierform oder elektronisch - immer zügig und vollständig zu erstellen und auf den Weg zu bringen.

Weigert sich der Arbeitgeber, die Arbeitsbescheinigung zu erteilen, muss ihn der Arbeitnehmer auf Erteilung der Arbeitsbescheinigung **verklagen**. Zuständig für die Klage auf Erteilung der Arbeitsbescheinigung sind die **Arbeitsgerichte** (BAG, 15.01.1992 - 5 AZR 15/91 - zum Vorläufer des jetzigen § 312 Abs. 1 SGB III : § 133 AFG).

Geht es um die **Berichtigung** der Arbeitsbescheinigung, sind die **Sozialgerichte** zuständig (BSG, 12.12.1990 - 11 RAr 43/88 - ebenfalls zu § 133 AFG und mit Hinweis auf BAG, 13.07.1988 - 5 AZR 467/87). Bei Vorliegen eines besonderen Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes kann der Anspruch sogar über eine **einstweilige Verfügung** gesichert werden (dazu: LAG Berlin, 03.12.2001 - 19 Ta 2126/01).

Praxistipp:

Wegen der unterschiedlichen Zuständigkeiten und der nachteiligen Folgen einer Klageabweisung wegen Unzulässigkeit des Rechtswegs ist es aus Arbeitnehmersicht dringend angezeigt, sich rechtzeitig über den Streitgegenstand und den passenden Rechtsweg Gedanken zu machen.

Neben der öffentlich-rechtlichen Verpflichtung ist die Erteilung der Arbeiterlaubnis Gegenstand der

arbeitgeberseitigen **Fürsorgepflicht** (BAG, 13.03.1991 - 5 AZR 161/90). Verletzungen der Fürsorgepflicht können zu **Schadensersatzansprüchen** führen. Gibt der Arbeitgeber in der Arbeitsbescheinigung beispielsweise einen falschen Kündigungsgrund an und erhält der Arbeitnehmer deswegen eine Sperrfrist, läuft der Arbeitgeber Gefahr, seinem Mitarbeiter dadurch entstehende Schäden ersetzen zu müssen (LAG Niedersachsen, 28.03.2003 - 16 Sa 19/03).

Schadensersatzpflichtig kann sich der Arbeitgeber aber auch noch in eine andere Richtung machen: Wer eine Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III vorsätzlich oder fahrlässig nicht, nicht richtig oder nicht vollständig ausfüllt, ist der **Bundesagentur** zum Ersatz des daraus entstandenen Schadens verpflichtet (§ 321 Nr. 1 SGB III).

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Arbeitsbescheinigung als Teil der Arbeitspapiere **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

5.1 Rechtsweg: Arbeitsgericht

Gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. e) ArbGG sind die Arbeitsgerichte **für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten** zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über **Arbeitspapiere** zuständig. Für die Einordnung eines Rechtsverhältnisses als bürgerliche Rechtsstreitigkeit entscheidet dessen Natur. "Maßgeblich ist, ob der zur Klagebegründung vorgetragene Sachverhalt für die aus ihm hergeleitete **Rechtsfolge** von Rechtssätzen des bürgerlichen oder des öffentlichen Rechts geprägt wird." "Danach ist der Streit über den Anspruch auf **Erteilung einer Arbeitsbescheinigung** zwischen Privatrechtssubjekten eine bürgerlich-rechtliche Streitigkeit. Zwar begründet § 312 SGB III eine gegenüber der Arbeitsverwaltung bestehende öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers, **bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses** eine Arbeitsbescheinigung mit Antworten auf die in dem entsprechenden amtlichen Formblatt gestellten Fragen auszustellen (...). Von dieser öffentlich-rechtlichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitsverwaltung ist jedoch die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu unterscheiden. Aus der **Fürsorgepflicht** gegenüber dem Arbeitnehmer folgt ebenfalls eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Hilfe bei der Erlangung sozialrechtlicher Leistungen, ggf. durch Ausfüllung und Herausgabe dazu benötigter Bescheinigungen. Diese Pflicht ist ebenso wie das ihr zugrunde liegende Rechtsverhältnis bürgerlich-rechtlicher Art" (BAG, 30.08.2000 - 5 AZB 12/00 - mit Hinweis auf BAG, 15.01.1992 - 5 AZR 15/91).