

# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	25
§ 1 Das Arbeitszeugnis und seine Schwächen	29
A) Anlass der Untersuchung und Einführung in die zentralen Fragestellungen	29
B) Vorab: Mögliche datenschutzrechtliche Implikationen	33
I. Im Rahmen der Zeugniserteilung	33
II. Im Rahmen vermeintlich geklärter Haftungsfragen	36
C) Gang der Untersuchung und Präzisierung der Kernfragen	36
I. Ursachenforschung zur abnehmenden Bedeutung des Zeugnisses (§ 2)	37
II. Die Grundsätze der Zeugniserteilung auf dem Prüfstand (§ 3)	37
III. Übertragbarkeit zeugnisrechtlicher Wertungen auf das Datenschutzrecht (§ 4)	38
IV. Haftungsfragen des Zeugnisrechts arbeitsrechtlich gedacht (§ 5)	40
V. Haftungsfragen des Zeugnisrechts datenschutzrechtlich gedacht (§ 6)	40
VI. Zusammenfassung in 20 Thesen (§ 7)	41
§ 2 Ursachenforschung zur abnehmenden Bedeutung des Zeugnisses	42
A) Wo stehen wir tatsächlich? Annäherung an den Bedeutungsverlust des Zeugnisses im Rahmen der Personalauswahl	42
I. Notwendigkeit des Zeugnisses	42
1. Das Arbeitszeugnis als Gebilde germanischer Rechtsordnungen	43
2. Schwächen alternativer Arbeitszertifikate und Referenzschreiben	44
3. Aufstrebende Alternative mit hohen Rechtsrisiken: Die Komplementärauskunft	46

II. Divergierende Interessen der zentralen Akteure	48
1. Interessen des Zeugnisausstellers	49
2. Interessen des zu beurteilenden Arbeitnehmers	50
3. Interessen des potentiellen künftigen Neuarbeitgebers	51
4. Folgerung: Interessenkonflikt als Keimzelle aller Zeugnisstreitigkeiten	52
III. Rechtstatsächliche Präliminarien: Über den Bedeutungsverlust des Arbeitszeugnisses im Rahmen der Personalauswahl	52
1. Bedeutungsverlust liegt in der Natur der Sache	53
2. Variabilität der Bedeutungskurve	55
3. Komplementärauskünfte als begünstigender Faktor der Bedeutungskrise	57
4. Die Mär vom unverändert hohen Stellenwert des Arbeitszeugnisses	58
IV. Rechtsökonomische Implikationen	60
1. Grundlegung	60
2. Empirische Befunde – eine positiv-ökonomische Betrachtung	65
a) Studie von Huesmann	66
b) Studien der Plattform statista	68
c) Studie von Grau und Watzka	69
aa) Aufwand	69
bb) Nutzen	70
cc) Mängel des Erstellungsprozesses	70
dd) Mängel des Auswertungsprozesses	70
ee) Implikationen der Studie	71
d) Folgerung: Die Erosion des Zeugnisses ist auch durch die Praxis bedingt	71
3. Effektivität der rechtlichen Rahmenbedingungen (§§ 109 GewO, 630 BGB) – eine normativ-präskriptive Betrachtung	72
4. Folgerung	74
V. Rechtssoziologische Fundierung: Wechselwirkung von Rechtsordnung und sozialer Wirklichkeit bei der Beurteilung von Arbeitnehmern	75
1. Grundlegung	75

2. Empirische Befunde belegen ein verändertes Bewertungsschema	77
a) Die Studien von Weuster und Huesmann im Direktvergleich	77
b) Studie von Münch	79
c) Studie von Sende, Galais und Dahl	80
d) In der Begründung nur in Ansätzen nachvollziehbare Haltung des BAG	81
e) Studie von Grau und Watzka	84
f) Neueste Erkenntnisse der Studie von Sende, Moser und Galais	85
3. Folgerung: Bestnoteninflation als Indikator des Bedeutungsverlustes	86
VI. Rechtshistorische Betrachtung	88
1. Ein kurzer Abriss deutscher Zeugnisgeschichte	89
a) Der Abkehrschein der Bergarbeiter	90
b) Die Kundschaft der Handwerksgesellen	90
c) Die Urkunde des Gesindes	92
d) Die Vorläufer des Zeugnisses als sicherheitspolitische Notwendigkeit des 16. bis 18. Jahrhunderts	93
e) Das Arbeitszeugnis als wirtschafts- und sozialpolitische Forderung des beginnenden 19. Jahrhunderts	94
f) Der Ursprung der heutigen Zeugnismormen	97
g) Heutiger Standort des Zeugnisanpruchs: historisch wie systematisch stimmig	99
2. Folgerungen	101
B) Ein erstes Zwischenergebnis	102
§ 3 Die Grundsätze der Zeugniserteilung auf dem Prüfstand	103
A) Wo stehen wir arbeitsrechtlich? Eine kritische Analyse des bisherigen Zeugnisrechts	103
I. Rechtsgrundlagen: Einheitliches Zeugnisrecht trotz gespaltener Kodifikation	103
1. Abgrenzungsprobleme zwischen § 630 BGB und § 109 GewO	104
2. Auswirkungen auf den zu beschreitenden Rechtsweg	106

II. Doppelte Zielsetzung: Lückenlose Abbildung der Erwerbsbiographie dient Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen	107
III. Schuldner des Zeugnisanspruchs	109
IV. Ort der Zeugniserteilung	111
V. Arten von Zeugnissen und Zeitpunkt der Anspruchsentstehung	112
1. Schlusszeugnis	115
a) Beurteilungsspielraum des Arbeitgebers, § 315 BGB	115
b) Wahlrecht zwischen einfachem und qualifiziertem Zeugnis	117
2. Zwischenzeugnis	119
3. Bindungswirkungen	122
VII. Arbeitsrechtliche Grenzen: Die Zeugnisgebote und deren Herleitung – zwischen Fürsorge- und Wahrheitspflicht	124
1. Wohlwollen	125
2. Wahrheit	128
3. Vollständigkeit und Einheitlichkeit	131
4. Transparenzgebot und Geheimzeichenverbot, § 109 Abs. 2 GewO	134
5. Formvorgaben, insbes. Schriftformgebot, § 109 Abs. 1 S. 1, Abs. 3 GewO	136
a) Erstreckung der Schriftform auf das Dienstzeugnis im Beamtenverhältnis	137
b) Mut zur Öffnung der Zeugniserteilung für die elektronische Form	138
c) Die Form als Aushängeschild des Inhalts: weitere Anforderungen	140
6. Geklärte Konsequenzen	142
a) Erstens: Kein Recht zur Lüge bei gleichzeitiger Pflicht zum Wohlwollen	142
b) Zweitens: Keine Lücke beredten Schweigens	143
c) Aber: Eingeschränkte parteiliche Dispositionsfreiheit über den Zeugnisanspruch	145
VIII. Rein arbeitsrechtliche Leitlinien zum Zeugnisinhalt	147
1. Notwendiger Inhalt des einfachen Zeugnisses	148
a) Überschrift nur bei Verkehrsüblichkeit	148
b) Personaldaten, soweit sie zur Identifikation notwendig sind	149
c) Art und Dauer der Tätigkeit	150

d) Erwähnung von Fehlzeiten, Unterbrechungen oder Freistellung nur ausnahmsweise	151
e) Erwähnung der Beendigungsumstände nur auf „Wunsch“ des Arbeitnehmers	154
f) Übergeordneter Maßstab: Möglichst genaues, vollständiges und umfassendes Bild	158
2. Notwendiger Inhalt des qualifizierten Zeugnisses	159
a) Leistung	159
b) Verhalten bzw. Führung im Arbeitsverhältnis	160
c) Gleichwertigkeit der Beurteilungskriterien und Unabhängigkeit voneinander	162
d) Exkurs: Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses	163
3. Widerruf eines einmal erteilten (fehlerhaften) Zeugnisses	165
a) Analogieschluss zu den §§ 119 ff. BGB verbietet sich	166
b) Maßgeblichkeit der Kenntnis von der Unrichtigkeit des Zeugnisinhalts	168
c) Überdies: Erfordernis wesentlicher Unrichtigkeiten des Zeugnisinhalts	170
d) Dogmatische Einordnung: Pflicht oder Obliegenheit zur Korrektur?	171
B) Ein zweites Zwischenergebnis	174
C) Hinführung: Das Recht des Beschäftigtendatenschutzes als Ansatz zur Besserung	175
§ 4 Übertragbarkeit zeugnisrechtlicher Wertungen auf das Datenschutzrecht	176
A) Vorab: Eine knappe grundrechtliche Sicht der Dinge	177
I. Bestimmte Zeugnisangaben als Eingriffe in das informationelle Selbstbestimmungsrecht des Beschäftigten aus Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG	177
II. Bestimmte Zeugnisangaben als Eingriffe in das Recht auf Schutz personenbezogener Daten aus Art. 8 GrCh	179
B) Konzeption des Datenschutzrechts	180
I. Zweidimensionales Normgefüge	181
1. Europarechtliche Dimension: Die DS-GVO samt Öffnungsklausel für Datenverarbeitungen „im Beschäftigungskontext“	181

2. Nationale Dimension: Das BDSG samt Regelungsspielräumen	184
II. Geeignet zur Systembeschreibung: Das „Verbot mit Erlaubnisvorbehalt“	186
C) Wo stehen wir datenschutzrechtlich? Transfer zeugnisrechtlicher Wertungen auf das Datenschutzrecht	187
I. Über die Notwendigkeit, datenschutzrechtliche Maßstäbe an das Zeugnis anzulegen	187
1. Vergleichbarkeit mit dem arbeitgeberseitigen Fragerecht	187
2. Vergleichbarkeit mit Regelbeurteilungen im Arbeits- und Dienstverhältnis	190
3. Weit wichtiger: Die Zeugniserteilung als Verarbeitung personenbezogener Daten	191
a) Sachlicher Anwendungsbereich	192
aa) Divergenz von allgemeinem und beschäftigungsspezifischem Anwendungsbereich	192
(1) Art. 2 Abs. 1 DS-GVO als Ausgangspunkt	192
(2) § 1 Abs. 1 S. 2 BDSG: Orientierung an der DS-GVO	194
(3) § 26 Abs. 7 BDSG: Erweiterung „für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“	195
(4) Keine Tatbestandskongruenz zwischen den §§ 109 GewO, 630 BGB und dem BDSG	197
bb) Personenbezogene Daten im Arbeitszeugnis	198
cc) Verarbeitung eben dieser personenbezogenen Zeugnisdaten en détail	202
b) Persönlicher Anwendungsbereich	205
c) Verantwortlichkeit des zeugniserteilenden Arbeitgebers	206
d) Folgerung und Überleitung: Geltung des datenschutzrechtlichen Verbotsprinzips	210

II. Über die datenschutzbedingten Änderungen des Zeugnisinhalts	210
1. Rechtfertigung der Zeugnisangaben durch die Erlaubnistatbestände des § 26 BDSG	210
a) Geltung des Beschäftigtendatenschutzes	210
aa) Abstrakt: Verarbeitung für „Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“ und Notwendigkeit einer sekundärrechtlich vorgezeichneten, extensiven Interpretation	211
bb) Konkret für das Endzeugnis: Datenverarbeitung „nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Beendigung“	213
cc) Konkret für das Zwischenzeugnis: Datenverarbeitung „zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses“	214
b) Erlaubnistatbestand 1: Einwilligung	214
aa) Freiwilligkeit als Ausgangspunkt	214
bb) Die Ausübung des Zeugnisanspruchs als Einwilligung?	216
cc) Der „Wunsch“ auf Aufnahme eines bestimmten Datums in das Zeugnis als Einwilligung?	217
dd) Folgerung: Die Einwilligung als bloß rudimentäres Rechtfertigungsinstrument	219
c) Erlaubnistatbestand 2: Kollektivvereinbarung	220
aa) Die Betriebsvereinbarung als allein „abstraktes“ Rechtfertigungsinstrument	221
bb) Beachtung des Mitbestimmungsrechts aus § 94 Abs. 2 BetrVG bei der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze	225
cc) Folgerung: Betriebsvereinbarungen sind nur bedingt zielführend	226
d) Erlaubnistatbestand 3: Erforderlichkeit der Datenverarbeitung	227
aa) Vierstufiges Abwägungsschema grundrechtssystematischer Prägung	227
bb) Höhere Hürden für die Aufnahme sensibler Zeugnisangaben	228

cc)	Rahmenlinien der Erforderlichkeitsprüfung: Über das Spannungsverhältnis von Zeugniswahrheit und informationeller Selbstbestimmung	230
(1)	§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG als Garant flexibler Lösungen	230
(2)	Orientierung an den arbeitsrechtlichen Grundsätzen zur Zeugniserteilung	232
(3)	Datenschutzrechtliche Einschränkungen und Flexibilisierungen	236
(4)	Indikatorische Kriterien	238
e)	Verhältnis zu und Rückgriffsmöglichkeit auf Art. 6 und Art. 9 DS-GVO	240
f)	Folgerung: Graduelle, nicht aber grundlegende Änderungen des Zeugnisrechts	241
2.	Überführung einzelner Zeugnisangaben in einen datenschutzrechtlichen Ordnungsrahmen	241
a)	Vorab: Eine rechtstatsächliche Sichtung statistisch häufiger Zeugnisangaben	242
b)	Typische Zeugnisangaben	242
aa)	Personaldaten: Vor- und Nachname, Anschrift, Geburtsdatum und Geburtsort	243
bb)	Leistung	246
(1)	Datenrichtigkeit gilt nicht nur bei Tatsachen, sondern auch bei Werturteilen	246
(2)	Eingeschränkte Kontrollierbarkeit der Leistungsdaten	248
(3)	Berücksichtigung des Grundsatzes der Datensparsamkeit	249
cc)	Führung bzw. (Sozial-)Verhalten	250
dd)	Beendigungsumstände	251
c)	Auswahl besonders problematischer Zeugnisangaben: Balanceakt zwischen Wahrheit und Wohlwollen, zwischen Informationsfunktion und Datenschutz	253
aa)	Verdachtsmomente	253
(1)	Eine Sichtung der Rechtsprechung	254
(2)	Stimmen des Schrifttums	256
(3)	Eine kritische Stellungnahme	259

(4) Ein neuer Ansatz: Datenschutzrechtliche Interessenabwägung	260
(5) Folgerung: Mindestschwelle einer fiktiven Verdachtskündigung	264
bb) Straftaten	265
(1) Arbeitsrechtliche Leitplanken	265
(2) Ein neuer Ansatz: Kumulative Berücksichtigung von § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG und § 51 BZRG im Rahmen des Art. 10 S. 1 DS-GVO	267
cc) Krankheit und Gesundheitszustand	268
dd) Weitere (sensible) Zeugnisangaben, insbesondere zur Konfession	271
d) Folgerung: Umdenken bei einzelnen Zeugnisangaben	272
III. Weitere Auswirkungen einer datenschutzrechtlichen Betrachtung	273
1. Beachtung der Betroffenenrechte im Kontext der Zeugniserteilung: Berichtigungs- und Auskunftsrechts	273
2. Zulässige Speicherdauer zeugnisrelevanter Daten nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und Auswirkungen auf die Löschpflichten	276
a) Aufbewahrungspflichten	278
b) Aufbewahrungsrechte	281
3. Beteiligung des Betriebsrats am Prozess der Zeugniserteilung und -auswertung	283
a) Betriebsverfassungs- und datenschutzrechtliche Grenzen des Zeugnisvorlagerechts	284
b) Der Betriebsrat als Verantwortlicher im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DS-GVO?	285
c) Datensparsamkeit als zentrale Folge für das Zeugnisvorlagerecht des Betriebsrats	289
4. Vorlage- und Auswertungsbefugnis des Neuarbeitgebers bzgl. des Zeugnisses	291
5. Einsatz sog. Zeugnisgeneratoren	293
a) Gefahr der Entkontextualisierung und Problematik des Profiling	294
b) Gefahr der Diskriminierung durch Algorithmen	298
c) Daher: Softwaregenerierte Zeugnisse sind genau zu prüfen	299

6. Durchführung sog. Kollegenbeurteilungen	300
D) Ein drittes Zwischenergebnis	301
E) Forschungsperspektiven: Rechtmäßigkeitserwägungen zu Komplementärauskünften	303
§ 5 Haftungsfragen des Zeugnisrechts arbeitsrechtlich gedacht	308
A) Bestandsaufnahme: Haftungslage bei unrichtigen Zeugnissen	310
I. Überwiegend geklärte Haftungssituation im Verhältnis von Altarbeitgeber und beurteiltem Arbeitnehmer: vor allem eine Problematik mangelnden Wohlwollens	310
1. §§ 109 GewO, 630 BGB: Anspruch auf Neuerteilung eines zunächst unrichtig erteilten Zeugnisses (sog. „Berichtigungsanspruch“)	311
2. Verwirkungsgefahr: Plädoyer für eine deutlich restriktivere Handhabung	313
3. § 280 Abs. 1 oder § 280 Abs. 1, 2 i.V.m. § 286 BGB: Schadensersatz bei unrichtig oder verspätet erteiltem Zeugnis	318
a) Wahl der richtigen Anspruchsgrundlage	318
b) Anspruchsvoraussetzungen und Rechtsfolge	321
4. § 15 Abs. 1, 2 AGG: Schadensersatz und Entschädigung bei Diskriminierung	323
5. § 823 Abs. 1 BGB: Persönlichkeitsrechtsrelevanz des Zeugnisses?	324
6. § 823 Abs. 2 BGB	325
7. Entschädigung bei Zeugnisverzicht nach § 61 Abs. 2 ArbGG im Rahmen der Zwangsvollstreckung	326
8. Zwischenergebnis	326
II. Nicht abschließend geklärte Haftungssituation im Verhältnis von Alt- und Neuarbeitgeber: vor allem eine Problematik mangelnder Wahrheit	326
1. Haftung aus Delikt	327
a) § 823 Abs. 1 BGB	328
aa) Eigentum als absolutes Rechtsgut	328
bb) Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb als sonstiges Recht?	328
cc) Jedenfalls in der Regel keine zurechenbare Verletzungshandlung	330
(1) Kausalität: Äquivalenz und Adäquanz	330

(2) Schutzzweck der Norm bei mittelbarer Verletzungshandlung: Sachliche Nähe zur deliktischen Sorgfalt nur bei positiver Handlungspflicht	331
(a) Aus dem Recht folgt nicht zwangsläufig auch die Pflicht	332
(aa) Nur eine instanzgerichtliche Entscheidung behauptet eine solche Pflicht – ohne Begründung und allein obiter dictum	333
(bb) Entscheidende Argumente sprechen gegen den Schluss vom rechtlichen Können auf das rechtliche Müssen	334
(b) Folgerung: Der Schutzzweck der Norm bildet eine kaum überwindbare Hürde	336
dd) Folgerung: § 823 Abs. 1 BGB hilft nicht weiter	336
b) § 823 Abs. 2 BGB	336
c) § 826 BGB	338
aa) Schädigungshandlung und Zurechenbarkeit	338
bb) Sittenwidrigkeit der Schädigung	340
cc) Vorsatz	342
dd) Rückblick: Folgen eines unterlassenen Widerrufs	344
ee) Folgerung: § 826 BGB erfasst nur seltene Ausnahmefälle und ist noch seltener nachweisbar	345
2. Vertragsähnliche Haftung aus culpa in contrahendo oder Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter?	346
a) Sonderrechtsprechung: Der BGH überspannt vertragsähnliche Ansprüche	346
aa) Vorvertragliches Schuldverhältnis fehlt	347
bb) Vorvertragliches Schuldverhältnis fehlt – und kann auch nicht fingiert werden	349
cc) Suche nach einem Anknüpfungspunkt für eine Informationspflicht	350
(1) Versuch der Herleitung aus einer Verkehrssicherungspflicht schlägt fehl	351

(2) Einwirkungsmöglichkeit des Zeugnisausstellers als Grundvoraussetzung, um Gefahrsicherungsmaßnahmen überhaupt ergreifen zu können	354
(3) Erkenntnis: Anknüpfungspunkt für eine Verkehrssicherungspflicht fehlt, und selbst wenn er bestünde, wäre eine Informationspflicht praxisuntauglich	355
b) Idee eines Vertrages mit Schutzwirkung zugunsten Dritter verfängt ebenfalls nicht	356
aa) Leistungsnähe wohl gegeben	356
bb) Zentral: Gläubigerinteresse des Arbeitnehmers konkretisiert sich auf die eigene Entlastung, nicht auf den Schutz des Neuarbeitgebers	357
cc) Hilfsweise: Erkennbarkeit wohl gegeben	358
dd) Hilfsweise: Keine Schutzbedürftigkeit des Neuarbeitgebers	359
ee) Folgerung: Ein „Arbeitszeugnis zu Lasten des Altarbeitgebers“ darf es nicht geben	360
c) Folgerung: Vertragsähnliche Haftung überzeugt kaum – ein neuer Ansatz ist dringend notwendig	360
3. Ein knapper Rechtsvergleich: In Österreich und der Schweiz bestehen vergleichbare Probleme	361
B) Ein viertes Zwischenergebnis	363
C) Hinführung: Eine Datenschutzrechtliche Betrachtung kann möglicherweise neue Impulse in dieses Wirrwarr an Haftungsfragen bringen	363
§ 6 Haftungsfragen des Zeugnisrechts datenschutzrechtlich gedacht	364
A) Art. 82 DS-GVO: Datenschutzdeliktsrecht in a nutshell	365
I. Vergleich zu den §§ 7, 8 BDSG a.F. sowie Art. 23 DSRL 95/46/EG	365
II. Voraussetzungen und Rechtsfolgen: Art. 82 DS-GVO im Überblick	366
III. Sinn und Zweck: private enforcement des Datenschutzrechts	368

B) Das Haftungsverhältnis von Zeugnisaussteller und Neuarbeitgeber im ordnenden Zugriff	369
I. „Jede Person“ ist anspruchsberechtigt – oder doch nur die betroffene? Zur Einbeziehung Dritter in den Kreis der Anspruchsberechtigten	370
1. Kausalität wird bei der Betrachtung des Anspruchs zu Unrecht ausgeblendet	371
2. Kausalität als Überdruckventil zur Vermeidung einer ausufernden Haftung	373
3. Effektivitätsgedanke setzt nur das durch, was die Norm auch gewährt	373
4. Ein kurzer Seitenblick zum Kartellrecht	374
5. ErwG 146: Verschiedene Zielrichtungen von S. 1 und S. 6	376
6. Klagerecht nach Art. 79 Abs. 1 DS-GVO ist kein valides Argument	377
7. Gerichtsstand des Art. 82 Abs. 6 i.V.m. Art. 79 Abs. 2 S. 2 DS-GVO sagt nichts über die materiell-rechtliche Anspruchsberechtigung aus	378
8. Kontrollüberlegung: Der Ordnungsgeber war sich seiner Wortwahl bewusst	379
9. Ergebnis der Auslegung: „Jede Person“ ist auch eine dritte Person	380
10. Übertragbarkeit auf das Haftungsverhältnis von Alt- und Neuarbeitgeber	381
II. „Jede Person“ ist anspruchsberechtigt – oder doch nur die natürliche? Zur Einbeziehung juristischer Personen in den Kreis der Anspruchsberechtigten	381
1. Erneut: Kausalität als Überdruckventil zur Vermeidung einer ausufernden Haftung	383
2. Art. 4 Nr. 1 DS-GVO gibt keinen Aufschluss über Art. 82 Abs. 1 DS-GVO	383
3. Zielsetzung der DS-GVO steht einer Einbeziehung juristischer Personen nicht zwingend entgegen	384
a) Schutz personenbezogener Daten primär, natürlicher Personen nur sekundär	385
b) Gleichrangig: Schutz des freien Flusses personenbezogener Daten	387

c) Der EuGH zieht abstrakte Schutzzwecke in anderen Rechtsgebieten bislang nicht zur Begrenzung der Anspruchsberechtigung heran	390
d) Einbeziehung juristischer Personen ist auf Sonderfälle begrenzt und führt nicht zur Aufweichung der von der DS-GVO verfolgten Ziele	391
e) Ein kurzer Seitenblick zum schweizerischen Datenschutzrecht	392
4. Die Anspruchsberechtigung setzt die potentielle Möglichkeit der Geltendmachung aller denkbaren Schadensposten nicht voraus	393
5. Kontrollüberlegung: Ungewollte Risiken bestehen ohnehin	395
6. Ergebnis der Auslegung: „Jede Person“ kann auch eine juristische Person sein	395
7. Übertragbarkeit auf das Haftungsverhältnis von Alt- und Neuarbeitgeber	396
III. „Verstoß gegen diese Verordnung“ als Verstoß gegen das BDSG?	397
1. Verstöße sind in solchen Bereichen erfasst, in denen § 26 BDSG der Durchführung oder Konkretisierung der DS-GVO dient	397
2. § 26 BDSG zuwiderlaufende Zeugnisse sind in aller Regel erfasst	399
IV. „Verstoß gegen diese Verordnung“: Ist jeder Verstoß gegen das Datenschutzrecht erfasst oder nur ein Verstoß gegen spezifische Datenschutzvorschriften?	400
1. Auslegungsmethoden deuten auf eine umfassende Berücksichtigung von Verstößen	401
2. Accuracy: Grundverpflichtung der sachlichen Richtigkeit personenbezogener Daten als prägendes Strukturprinzip des neuen Datenschutzrechts	403
3. Jedenfalls im Beschäftigungskontext ist die Verletzung von Strukturprinzipien über § 26 Abs. 5 BDSG i.V.m. Art. 5 Abs. 1 lit. d) DS-GVO sanktionsfähig	406
4. Ergebnis der Auslegung: Unrichtige Zeugnisangaben sind mithin haftungsrelevant	408
V. Entlastungsbeweis des Art. 82 Abs. 3 DS-GVO: „Verantwortlichseinmüssen“ liegt nahezu immer vor, insbesondere in Fällen unrichtiger Zeugniserteilung	408

VI. Weit wichtiger: Erweiterung der Haftung auf beteiligte Hilfspersonen	411
1. Zurechnung des Fehlverhaltens eigener Mitarbeiter und Organe	411
2. Haftung auch für Auftragsverarbeiter, auf die die Pflicht zur Zeugniserteilung delegiert wurde	413
3. Folgerung: Keine Entlastung durch Einschaltung von Hilfspersonen	414
VII. Eine Vielzahl denkbarer Schäden	414
VIII. Schadenseintritt „wegen“ des Datenschutzverstoßes – Kausalität als besser zur Haftungseinschränkung geeignetes Merkmal	417
IX. Auswirkungen der Anspruchsberechtigung auf die Darlegungs- und Beweislast	421
X. Exkurs: Keine Möglichkeit zur Haftungsfreizeichnung	423
XI. Anspruchskonkurrenz: Art. 82 Abs. 1 DS-GVO als haftungserweiternde Norm, die neben nationale Anspruchsgrundlagen tritt	425
XII. Folgerung: In Ausnahmefällen valide Anspruchsgrundlage des Neuarbeitgebers	426
C) Das Haftungsverhältnis von Zeugnisaussteller und beurteiltem Arbeitnehmer in gebotener Kürze	427
D) Weitere Fallstricke und generelle Widersprüche zur bisherigen Rechtsprechung: Über Transfermöglichkeiten und Transfernotwendigkeiten	431
I. Zeugnisrechtliche Judikatur zur culpa in contrahendo sowie zu § 826 BGB	431
II. Datenschutzrechtliche Judikatur zu Art. 23 DSRL 95/46/EG und § 823 Abs. 1 BGB	432
III. Rückkopplung des Zeugniswiderrufs an das Datenschutzrecht	434
1. Grundverpflichtung zur Datenrichtigkeit	434
2. Determinanten der Datenrichtigkeit	436
3. Hürden einer Zeugniswiderrufspflicht	437
a) Notwendigkeit der Aktualisierung unrichtiger Daten nur erforderlichenfalls	437
b) Notwendigkeit der Berichtigung oder Löschung nur bei Angemessenheit der Maßnahmengreifung	438

## *Inhaltsverzeichnis*

4. Folgerung: Eine Pflicht zum Zeugniswiderruf besteht nur in engen Grenzen	442
5. Aber: Keine ergänzende Informationspflicht gegenüber Dritten	445
E) Ein letztes Zwischenergebnis	448
§ 7 Zusammenfassung in 20 Thesen	450
Literaturverzeichnis	457