

Arbeitszeugnisse: Schluss mit Gefälligkeitszeugnissen!

RECHT Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat wieder einmal wichtige Grundsätze zum Thema Arbeitszeugnis aufgestellt. Wichtig deshalb, weil das Zeugnis immer wieder Anlass zu Streitigkeiten gibt, obwohl das Arbeitsverhältnis ja zum Zeitpunkt von dessen Erstellung regelmäßig bereits beendet ist und man meinen sollte, die damit im Zusammenhang stehenden Streitigkeiten seien ebenfalls beendet.

Das Urteil des BAG vom 18.11.2014 (Az. 9 AZR 584/13) stellt nun klar, ob ein Anspruch auf ein gutes oder sogar sehr gutes Zeugnis besteht und wer die Voraussetzungen für diesen Anspruch im Zweifel beweisen muss. Bei dieser Gelegenheit machte das BAG auch klar, was es von Gefälligkeitszeugnissen hält. Für Zahnärzte, die schon oft ein solches Gefälligkeitszeugnis ausgestellt haben, um jegliche weitere Auseinandersetzung mit dem Thema zu vermeiden, dürfte dies also ein wichtiges und interessantes Urteil sein.

In dem Fall, der dem BAG zur Entscheidung vorlag, klagte die Arbeitnehmerin, die ein Jahr in der Zahnarztpraxis des beklagten Arbeitgebers beschäftigt war, auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses mit einer guten statt nur befriedigenden Bewertungsformel. Zu ihren Aufgaben gehörten unter anderem Praxisorganisation, Patientenbetreuung, Terminvergabe, Führung und Verwaltung der Patientenkartei, Ausfertigen von Rechnungen sowie Aufstellung von Dienst- und Urlaubsplänen. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer Eigenkündigung. Auf ihr Verlangen hin erteilte der Arbeitgeber ihr ein qualifiziertes Zeugnis mit der Beurteilungsformel „zur vollen Zufriedenheit“. Im späteren Prozess begründete er diese Bewertung damit, dass sie keine überdurchschnittlichen Leistungen erbracht habe, es sei stattdessen zu zahlreichen Fehlleistungen in Bezug auf das im Arbeitsvertrag vereinbarte Leistungsspektrum gekommen. Mit ihrer Klage begehrte die Arbeitnehmerin die Bewertung „stets zur vollen Zufriedenheit“. Sie begründete dies damit, dass ihre Arbeit tadellos gewesen sei, sie verschiedene Verbes-

serungen in der Praxis eingeführt habe und die von dem Beklagten angeführten Mängel nicht zuträfen. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht gaben ihrer Klage statt. Die Revision des Arbeitgebers beim Bundesarbeitsgericht war erfolgreich, so dass das Urteil des LAG aufgehoben und zur erneuten Verhandlung dorthin zurückverwiesen wurde.

Der Arbeitnehmer hat nach § 109 Abs. 1 Satz 3 Gewerbeordnung (GewO) einen Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis, das – im Gegensatz zu einem einfachen Arbeitszeugnis – nicht nur Dauer und Tätigkeiten darstellt, sondern sich auch auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis erstreckt.

Im Hinblick auf die Beurteilungsformel im Rahmen der Gesamtbewertung entspricht die Bewertung, man habe „zur Zufriedenheit“ des Arbeitgebers gearbeitet, der Note „ausreichend“, die Bewertung „zur vollen Zufriedenheit“ oder „stets zur Zufriedenheit“ entspricht der Note „befriedigend“, „stets zur vollen Zufriedenheit“ entspricht einem „gut“ und „stets zur vollsten Zufriedenheit“ entspricht schließlich einem „sehr gut“. Dabei soll die Note „befriedigend“ nach der verbreiteten Definition der Schulnoten erteilt werden, wenn die Leistung im Allgemeinen den Anforderungen entspricht. Demgegenüber wird mit „gut“ bewertet, wer die Leistungen den Anforderungen voll entsprechend erbracht hat. Ein „sehr gut“ ist zu erteilen, wenn die Leistungen den Anforderungen in besonderem Maße entsprechen. Die von der Klägerin begehrte Gesamtbewertung ihrer Leistung mit „stets zur vollen Zufriedenheit“ bringt vor diesem Hintergrund zum Ausdruck, dass der Arbeitnehmer weniger Fehler gemacht und/oder

mehr bzw. bessere Leistungen erbracht hat als nach den objektiven Anforderungen, die üblicherweise an einen Arbeitnehmer mit vergleichbarer Aufgabe gestellt werden, erwartet werden konnte. Die Ausdrücke „stets“ oder „immer“ haben in der Zeugnissprache eine eigenständige Bedeutung. Sie bedeuten ein „mehr“ im Vergleich zu dem, was üblicherweise erwartet werden konnte. Sie meinen dagegen nicht, dass dem Arbeitnehmer während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses nie ein Fehler unterlaufen ist. Abschließend hierzu ist festzuhalten, dass sich aus § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO jedenfalls kein Anspruch auf ein „gutes“ oder gar „sehr gutes“ Zeugnis ergibt. Mit Urteil vom 18.11.2014 bestätigte das BAG seine inzwischen gefestigte Rechtsprechung zur Darlegungs- und Beweislast bei Zeugnisstreitigkeiten: begehrt der Arbeitnehmer nämlich eine bessere Bewertung als sie ihm erteilt wurde – also hier eine gute statt einer befriedigenden Bewertung –, muss er selbst darlegen und beweisen, dass er tatsächlich bessere Leistungen erbracht hat. Wer also ein besseres Zeugnis will, muss erstmal beweisen, dass er sich dieses überhaupt „verdient“ hat! Dies gilt auch, wenn in der einschlägigen Branche üblicherweise gute bis sehr gute Zeugnisse erteilt werden. Die Beweiserbringung geschieht in der Regel insbesondere durch die Vernehmung von Zeugen oder auch durch die objektive Bewertung ggf. erbrachter schriftlicher Leistungen und ist mit entsprechendem Aufwand verbunden. Im zugrunde liegenden Fall musste die klagende Arbeitnehmerin also vortragen und ggf. beweisen, dass ihre Leistungen überdurchschnittlich waren. Das LAG, an das zurückverwiesen wurde, muss dies nun aufklären und

entscheiden, da dem BAG hierzu keine ausreichenden Informationen zur Beurteilung vorlagen.

In diesem Zusammenhang sprach das BAG auch kritisch die allgemein verbreitete Tendenz zur Erteilung von Gefälligkeitszeugnissen an. Unter Gefälligkeitszeugnissen versteht man solche mit Schulnoten, die tatsächlich nicht den Leistungen des Arbeitnehmers entsprechen. Sie verstoßen gegen den Grundsatz der Zeugniswahrheit und sind damit gesetzeswidrig – so das BAG. Außerdem benachteiligen sie Arbeitnehmer, die wirklich überdurchschnittliche Leistungen erbracht haben. Es bestünde daher für den Arbeitgeber selbstverständlich keine Rechtspflicht, sich einer solchen gesetzeswidrigen Übung anzuschließen. Damit machte das BAG ganz klar, dass es nichts von Gefälligkeitszeugnissen hält!

Fazit

Das Urteil des BAG ist insofern wichtig und zu begrüßen, als es bestätigt, dass die Darlegungs- und Beweislast für eine bessere Beurteilung des Arbeitnehmers bei diesem liegt. Trotzdem ist im Einzelfall vor dem Hintergrund des großen Kosten- und Zeitaufwands einer entsprechenden Beweisaufnahme im Prozess abzuwägen, ob man diesen auf sich nimmt, um auf seiner ursprünglichen Bewertung zu „beharren“. Denn besonders zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass im arbeitsgerichtlichen Urteilsprozess erster Instanz jede Partei ihre (Rechtsanwalts-)Kosten selbst trägt, d.h. auch wenn man als Arbeitgeber im Zeugnisprozess letztlich gewinnt, hat man seine Kosten selbst zu tragen! Andererseits ist bei der Abwägung im Einzelfall auch zu berücksichtigen, was die Entscheidung des BAG ebenfalls aussagt, nämlich dass die Häufigkeit der ausgestellten Gefälligkeitszeugnisse am Ende des Tages dazu führt, dass Zeugnisse gar keine Bedeutung mehr haben, was es zu verhindern gilt.

INFORMATION

Julia Wörner, LL.M.

Rechtsanwältin
Master of Laws (UW-Madison, USA)

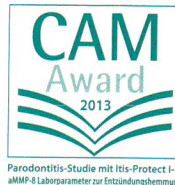
**Lyck + Pätzold.
healthcare . recht**

Nehringstr. 2
61352 Bad Homburg
Tel.: 06172 139960
kanzlei@medizinanwaelte.de
www.medizinanwaelte.de

Infos zur Autorin



hypo-A
Premium Orthomolekularia



Optimieren Sie Ihre Parodontitis-Therapie!

55% Reduktion der Entzündungsaktivität in 4 Wochen!

60% entzündungsfrei in 4 Monaten
durch ergänzende bilanzierte Diät

- Stabilisiert orale Schleimhäute!
- Beschleunigt die Wundheilung!
- Schützt vor Implantatverlust!

**Studien-
geprüft!**



Itis-Protect I-IV

Zur diätetischen Behandlung
von Parodontitis

Info-Anforderung für Fachkreise

Fax: 0451 - 304 179 oder E-Mail: info@hypo-a.de

- ☐ Studienergebnisse und Therapieschema
☐ hypo-A Produktprogramm

Name / Vorname

Str. / Nr.

PLZ / Ort

Tel. / E-Mail

IT-ZWP 3.2016

hypo-A GmbH, Kücknitzer Hauptstr. 53, 23569 Lübeck
Hypoallergene Nahrungsergänzung ohne Zusatzstoffe
www.hypo-a.de | info@hypo-a.de | Tel: 0451 / 307 21 21

shop.hypo-a.de