



Immer wieder streiten Arbeitnehmer und Arbeitgeber um Angaben und Formulierungen im Arbeitszeugnis. Wie die Chancen stehen, die eigenen Forderungen durchzusetzen, hängt wesentlich davon ab, wen die Beweispflicht für welche Tatsachen trifft.

Wenden Sie die Maßgaben der hier dargestellten Entscheidung des BAG an, wird es Ihnen leichter fallen, einzuschätzen, ob die von Ihnen begehrten Bewertungen oder Formulierungen vor Gericht durchsetzbar sein werden. Letztlich richten sich nach dieser Frage auch die außergerichtlichen Erfolgsaussichten.

Beweispflicht für Bescheinigung überdurchschnittlicher Leistungen im Arbeitszeugnis

Mit Urteil vom 18.11.2014 (Az.: 9 AZR 584/13) entschied das Bundesarbeitsgericht, dass ein Arbeitnehmer, der im Arbeitszeugnis eine bessere Beurteilung als die „volle Zufriedenheit“ (= Schulnote 3) mit seiner Leistungen bescheinigt verlangt, eine entsprechende Leistungserbringung vortragen und gegebenenfalls beweisen muss. Dies gelte grundsätzlich auch dann, wenn in der einschlägigen Branche überwiegend gute oder sehr gute Endnoten vergeben werden.

Was war geschehen?

Die Klägerin war seit dem 01. Juli 2010 in der Zahnarztpraxis der Beklagten als Bürokraft im Empfangsbereich beschäftigt. Im Wesentlichen erstreckten sich die Aufgaben der Klägerin auf den Bereich der Praxisorganisation sowie die Patientenbetreuung; darüber hinaus half die Klägerin bei der Erstellung des Praxisqualitätsmanagements.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 2011 erteilte die Beklagte der Klägerin ein Arbeitszeugnis, welches Gegenstand des Rechtsstreits war. Insbesondere ging es um die Frage, ob die Leistungen der Klägerin mit der Aussage „zur vollen Zufriedenheit“ oder „stets zur vollen Zufriedenheit“ zu bewerten seien.



ARBEITSPLATZ-RECHT.DE

Die Vorinstanz hatte der Klage mit der Begründung stattgegeben, die Beklagte habe nicht dargelegt, dass die von der Klägerin beanspruchte bessere Beurteilung nicht zutreffend sei. Zur Ermittlung einer durchschnittlichen Bewertung hatte das Landesarbeitsgericht eine Studie herangezogen, nach der fast 90 % der untersuchten Zeugnisse die Schulnote „gut“ oder „sehr gut“ vergeben. Der Arbeitgeber trage die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Leistungen des Arbeitnehmers unter diesem Durchschnitt lägen.

Die Entscheidung des Gerichts:

Die Revision der Beklagten hatte Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht beurteilte die Aussagekraft der herangezogenen Studie kritisch. Diese lasse nicht mit Sicherheit erkennen, dass tatsächlich neun von zehn Arbeitnehmern gute bis sehr gute Leistungen erbringen. Es sei nicht auszuschließen, dass auch Gefälligkeitszeugnisse in die Untersuchung einbezogen worden seien, die dem Wahrheitsgebot des Zeugnisrechts nicht entsprechen. Der Zeugnisanspruch richte sich alleinig auf ein wahres Zeugnis; die Wahrheitspflicht umfasse auch die Endnote. Innerhalb dieser Wahrheit sei ein wohlwollendes Zeugnis auszustellen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt es daher für die Darlegungs- und Beweislast nicht auf die in der Praxis durchschnittlich am häufigsten vergebenen Noten an. Die Note „befriedigend“ stelle als mittlerer Wert der Notenskala den Ansatzpunkt für die Bewertung dar. Werde nun von dem Arbeitnehmer eine bessere Note begehrt, müsse dieser darlegen, dass die Anforderungen dieser Benotung auch durch ihn erfüllt worden sind.

Die Sache wurde durch das Bundesarbeitsgericht an die Vorinstanz zurückverwiesen. Die hat nun zu prüfen, ob die von der Klägerin vorgetragene Leistungen eine Beurteilung im oberen Bereich der Zufriedenheitsskala rechtfertigen und ob die Beklagte hiergegen beachtliche Einwände vorbringt.

BAG, Urt. v. 18.11.2014 – 9 AZR 584/13

Praxistipp:

Bei der Ausstellung von Arbeitszeugnissen hat sich in der Praxis mittels bestimmter Formulierungen eine Notenskala herausgebildet, welche die Leistungen des Arbeitnehmers anhand einer, den Schulnoten entsprechenden Leistungsskala bewertet. Diese Beurteilung bietet einen schnellen Überblick über die Zufriedenheit des Arbeitgebers und vermeintlich über die Qualität der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und bietet immer wieder Anlass zu Rechtsstreitigkeiten. Diese Bewertungen stellen sich – mit möglichen Abwandlungen – wie folgt dar:

- „stets zur vollsten Zufriedenheit“ = 1
- „stets zur vollen Zufriedenheit“ = 2
- „zur vollen Zufriedenheit“ = 3
- „zur Zufriedenheit“ = 4
- „im Wesentlichen zur Zufriedenheit“ = 5
- „zur Zufriedenheit zu erledigen versucht“ = 6

Sind Sie unzufrieden mit Ihrem Zeugnis oder unsicher, wie Sie das Zeugnis eines ausscheidenden Mitarbeiters rechtssicher verfassen? Wir helfen Ihnen!

Rufen Sie direkt an, unter:

040 / 317 669 00

Schlömer & Sperl
RECHTSANWÄLTE

Rechtsanwältin
M. Luise Köhler
koehler@schloemer-sperl.de

Lehrbeauftragte für Arbeitsrecht
an der SRH Riedlingen

