

Neuere Rechtsentwicklungen zu Arbeitszeugnissen

EINFÜHRUNG

Immer wieder beschäftigen Zeugnisrechtsstreitigkeiten die Arbeitsgerichte. Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus jüngerer Zeit geben Anlass zu einer Analyse der aktuellen rechtlichen Situation.

DIE SCHLUSSBEURTEILUNG

Der Arbeitgeber hat die Leistung und das Verhalten des Arbeitnehmers im Arbeitszeugnis abschließend zu bewerten. Hierfür steht ihm eine an das Schulnotensystem angelehnte Zufriedenheitsskala zur Verfügung. Bescheinigt er dem Arbeitnehmer, er habe die ihm übertragenen Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ erfüllt, entspricht dies der Note „befriedigend“. „Stets zur vollen Zufriedenheit“ entspricht einer Bewertung mit „gut“, „stets zur vollsten Zufriedenheit“ der Note „sehr gut“.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG wurde die Note „befriedigend“ (= „zur vollen Zufriedenheit“) als mittlere Note der Zufriedenheitsskala als einen dahingehenden Ausgangspunkt für die Verteilung der Darlegungslast im konkreten Falle angesehen, dass für eine Bewertung oberhalb dieser Note der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig ist, für eine Bewertung unterhalb der Note hingegen der Arbeitgeber.

LAG BERLIN-BRANDENBURG VOM 21.03.2013 – 18 SA 2133/12

Diese Grundsätze waren zuletzt von der Instanzrechtsprechung ordentlich ins Wanken gebracht worden. So stellte etwa das LAG Berlin-Brandenburg zur Beurteilung eines Zeugnisrechtsstreits auf Studien zur Ermittlung der durchschnittlichen Bewertung ab, denen zufolge fast 90% der untersuchten Zeugnisse die Schlussnoten „gut“ oder „sehr gut“ enthielten. Hieraus folgerte das LAG Berlin-Brandenburg, dass der Ausgangspunkt für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast in der Zufriedenheitsskala statt der Note „befriedigend“ die Note „gut“ sein müsse.

BUNDEsarbeits-GERICHT VOM 18.11.2014 – 9 AZR 584/13

Der Auffassung des LAG Berlin-Brandenburg erteilte das BAG mit Urteil vom 18.11.2014 jedoch eine Absage und bestätigte im Revisionsverfahren damit seine bisherige Rechtsprechung, nach der die Note „befriedigend“ den Ausgangspunkt für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für Abweichungen nach oben und unten bildet. Dabei wurde auch vom BAG nicht in Abrede gestellt, dass heutzutage ganz überwiegend mit „gut“ und „sehr gut“ bewertete Zeugnisse erteilt werden; aus dieser Tatsache könnten jedoch im konkreten Einzelfall keinerlei Schlussfolgerungen (zugunsten des Mitarbeiters) hergeleitet werden.

FAZIT

Damit bleibt im Ergebnis alles so, wie es das BAG in ständiger Rechtsprechung schon immer gesehen hat. Hieraus sollte allerdings nicht voreilig der Schluss gezogen werden, dass die Vergabe einer überdurchschnittlichen Leistungsbewertung in Trennungsfällen aus Perspektive des Arbeitgebers Bestandteil einer etwaigen ‚Verhandlungsmasse‘ ist. Gerade nämlich dann, wenn dem Mitarbeiter in der Vergangenheit bereits ein Zwischenzeugnis mit einer überdurchschnittlichen Beurteilungsnote erteilt oder im Rahmen von Leistungsbeurteilungen für Bonuszwecke eine überdurchschnittliche Performance attestiert worden sind, braucht es schon gewichtige – und im Bestreitensfall zu beweisende – Gründe, warum diese vormaligen Einschätzungen plötzlich keinen Bestand mehr haben sollen. Selbst wenn es solche Gründe tatsächlich gibt, stellt sich immer noch die Frage, welche Mitarbeiterleistungen dem Anstellungsverhältnis während dessen Gesamtdauer letztlich ihr Gepräge gegeben haben.

DIE ZEUGNIS-SCHLUSSFORMEL

Regelmäßig enthalten Arbeitszeugnisse eine Schlussformulierung wie etwa „Wir bedanken uns für die langjährige Zusammenarbeit und wünschen Ihnen für die private und berufliche Zukunft alles Gute.“ Solche Schlussätze werten ein Zeugnis fraglos auf.

Was gilt aber, wenn Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine solche Formulierung besteht?

BUNDEsarbeits-GERICHT VOM 11.12.2012 – 9 AZR 227/11

Bereits mit Urteil vom 11.12.2012 stellte das BAG klar, dass Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers – wie beispielsweise der Dank für die Zusammenarbeit – nicht zum erforderlichen Inhalt eines Arbeitszeugnisses gehören.

§ 109 ABS. 1 GEWO

Laut BAG findet ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Schlussformel – ganz zu schweigen auf eine bestimmte Schlussformel – keine Grundlage im Gesetz. Insbesondere aus § 109 Abs. 1 Gewerbeordnung (GewO), der den Zeugnisanspruch des Arbeitnehmers genauso wie den Zeugnisinhalt regelt, könne ein solcher Anspruch nicht entnommen werden. Eine Verpflichtung zur Formulierung von Schlussätzen, die auf die Gesamtnote abgestimmt sind, würde nämlich im Ergebnis darauf hinauslaufen, dass eine bereits abgegebene Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nochmals formelhaft wiederholt werden müsse. Eine solche

Verpflichtung zur „doppelten Leistungsbewertung“ könne aus dem Gesetz jedoch nicht abgeleitet werden.

§ 109 ABS. 2 S. 2 GEWO

Auch aus § 109 Abs. 2 S. 2 GewO, demzufolge ein Zeugnis keine Merkmale oder Formulierungen enthalten darf, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen, lässt sich laut BAG ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine (bestimmte) Schlussformel nicht herleiten. Zwar hatte das BAG in seiner o.g. Entscheidung offen gelassen, ob in dem Fehlen einer Schlussformel ein Geheimzeichen im Sinne des § 109 Abs. 2 S. 2 GewO zu sehen ist, zugleich aber festgestellt, dass § 109 Abs. 2 S. 2 GewO zugunsten des Arbeitnehmers allenfalls einen Unterlassungsanspruch beinhaltet. Diesem Unterlassungsanspruch ist Genüge getan, wenn der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers ein Zeugnis ohne jede Schlussformel erteilt.

FAZIT

Daher besteht also kein Anspruch des Arbeitnehmers darauf, dass sein Zeugnis mit einer Dankes- und Wunschformel versehen wird.

ANSPRECHPARTNER



Martina Schmid
m.schmid@justem.de



Dr. Jens Jensen
j.jensen@justem.de
www.justem.de