

Benotung im Arbeitszeugnis (BAG vom 18.11.2014, Az: 9 AZR 584/13)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hält an seiner Rechtsprechung zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich der Schlussnoten eines Arbeitszeugnisses fest. Die von einzelnen Instanzgerichten angestoßene grundlegende Veränderung in der Benotung – regelmäßig Note „gut“ – aus der ermittelten durchschnittlichen Benotung eines Arbeitsbereichs bzw. einer Branche, wird vom BAG abgelehnt.

Was war geschehen:

Die Klägerin war ein Jahr in der Zahnarztpraxis der Beklagten im Empfangsbereich und als Bürokräft beschäftigt. Zu ihren Tätigkeitsbereichen gehörten u.a. die Praxisorganisation, die Betreuung der Patienten, die Terminvergabe, die Führung und Verwaltung der Patientenkarteen, die Ausfertigung von Rechnungen und die Aufstellung von Dienst- und Urlaubsplänen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstellte die Beklagte der Klägerin ein Arbeitszeugnis mit der Schlussbenotung „zur vollen Zufriedenheit“ (Benotung „3“, mithin befriedigend). Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage eine Gesamtbewertung im Arbeitszeugnis mit „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ (Benotung „2“, mithin gut). Sowohl das ArbG Berlin mit Urteil vom 26.10.2012 als auch das LAG Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 21.03.2013 haben der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten vor dem BAG hatte hingegen Erfolg. Das BAG hat ausgeführt, dass die von den Instanzgerichten zur Ermittlung einer durchschnittlichen Benotung herangezogenen Studien, nach denen fast 90 % der untersuchten Zeugnisse die Benotung „gut“ oder „sehr gut“ aufwiesen, nicht zu einer Veränderung der Darlegungs- und Beweislast führen. Nach dem BAG kommt es nicht auf die allgemein am häufigsten vergebenen Noten an. Ansatzpunkt bleibt bei der Bewertungsskala nach dem BAG die Note „befriedigend“ als mittlere Benotung. Will der Arbeitnehmer eine Benotung im oberen Bereich der Bewertungsskala, mithin „gut“ oder

„sehr gut“, muss er darlegen und im Falle des Bestreitens des Arbeitgebers auch beweisen, dass seine Gesamtleistungen diesen Anforderungen entsprochen haben. Das BAG macht zudem deutlich, dass sich der Zeugnisanspruch ausschließlich auf ein „wahres“ Zeugnis bezieht und auch nur im Rahmen des Wahrheitsgebots das Zeugnis wohlwollend sein muss.

Nachdem noch keine vollständige Tatsachenermittlung diesbezüglich vorlag, hat das BAG die Sache zur Entscheidung zurückverwiesen.

FAZIT:

Das BAG hält, trotz teilweise gegenläufiger Tendenzen in der Rechtsprechung der Instanzgerichte, konsequent an seiner Rechtsprechung fest. Dies vermag im Einzelfall, insbesondere in Anbetracht der teilweise schwierigen Beweisführung für einen klagenden Arbeitnehmer, problematisch erscheinen, führt aber zu Rechtssicherheit und klaren Leitlinien. Das BAG hat bereits in seiner Pressemitteilung zu dieser Entscheidung (Begründung liegt aktuell noch nicht vor) deutlich erkennen lassen, dass auch in Erfurt beim BAG die gelebte tatsächliche Praxis und Handhabung der Zeugniserteilung bekannt ist und damit Statistiken zur Benotung mit großer Vorsicht zu behandeln sind. Das „Gefälligkeitszeugnis“ ist nicht nur aus reiner Gefälligkeit an der Tagesordnung, sondern dient auch dazu, dass der Arbeitgeber arbeitsgerichtliche Zeugnisstreitigkeiten, die dem Personalverantwortlichen Zeit und dem Arbeitgeber damit Geld kosten, vermeidet. Zudem werden diese Streitigkeiten häufig gerade von Arbeitgeberseite als unnötig und lästig empfunden, denn der Arbeitnehmer ist zukünftig nicht mehr beim Arbeitgeber beschäftigt und die Zeugniswahrheit wird folglich als bloßer Schutz des zukünftigen Arbeitgebers wahrgenommen.

Für **Arbeitnehmer** mag die Beweisführung nicht ganz einfach sein. Mit etwas Kreativität findet man aber doch zumeist Ansatzpunkte, die bei arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen herangezogen werden können, wie bspw. Zwischenzeugnisse, Jahresbeurteilungen, oder

aber Belobigungsschreiben. In der Praxis gibt es viele Möglichkeiten, die als Beweismittel für „gute“ Leistungen des Arbeitnehmers angeführt werden können.

Arbeitgeber und deren Personalabteilungen können auch weiterhin auf die bisherige Rechtsprechung bauen. Dies bedeutet aber zugleich, dass vermeintliche Versuche einen Arbeitnehmer, der sich zum Beispiel aus persönlichen Gründen entschlossen hat, ein neues Arbeitsverhältnis anzutreten und den bisherigen Arbeitgeber zu verlassen, durch eine schlechte Zeugnisnote „zu bestrafen“, unterlassen werden sollten. Solche Versuche können mit der Rechtsprechung des BAG zum Bumerang für den Arbeitgeber werden.

Zentral sollte für Arbeitgeber immer der Grundsatz der Zeugniswahrheit sein, innerhalb dessen diese sich bewegen müssen. Hierbei mag dem ein oder anderen Arbeitgeber abschließend noch der Ratschlag mit auf den Weg gegeben werden, nicht nur die letzten Wochen des Arbeitsverhältnisses zu betrachten, die regelmäßig nicht ganz einfach für beide Seiten verlaufen, sondern auch die häufig zuvor jahrelange gute Zusammenarbeit.