

Ein „befriedigendes“ Arbeitszeugnis bleibt ein durchschnittliches Arbeitszeugnis

Ein Arbeitszeugnis mit der Note „befriedigend“ ist auch weiterhin als ein durchschnittliches Zeugnis zu werten. Begehrt der Arbeitnehmer eine bessere Beurteilung muss er nachweisen, dass seine Leistungen gut oder sehr gut waren. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht am 18. November 2014 (Az.: 9 AZR 584/13).

Der Fall

Die Klägerin war in einer Berliner Zahnarztpraxis als Rezeptionsmitarbeiterin und Bürofachkraft beschäftigt. Nach Beendigung ihrer Tätigkeit erhielt sie ein Arbeitszeugnis mit der Note „zur vollen Zufriedenheit“, d.h. der Schulnote „befriedigend“. Die Klägerin verlangte jedoch die Benotung „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“, d.h. der Schulnote „gut“. Schließlich sei Ihre Arbeitsleistung tadellos gewesen. Die Beklagte vertrat jedoch die Auffassung, dass eine befriedigende Benotung angemessen sei, da es zu zahlreichen Fehlleistungen der Klägerin gekommen sei.

Das Arbeitsgericht Berlin und das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg stellten sich auf die Seite der Klägerin. Zwar sei es in der bisherigen Rechtsprechung so gewesen, dass der Arbeitnehmer, der eine bessere Beurteilung als „befriedigend“ und damit eine überdurchschnittliche Beurteilung begehre, nachweisen müsse, dass seine Leistungen besser waren. Umgekehrt traf bisher immer den Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass die Leistungen des Arbeitnehmers unterdurchschnittlich, d.h. schlechter als „befriedigend“ waren. Aufgrund veränderter Umstände im Wirtschaftsleben, sei jedoch die begehrte, gute Beurteilung der Klägerin keine überdurchschnittliche Beurteilung mehr.

Die Vorinstanzen stützten sich auf zwei Studien, die insgesamt 1.800 Arbeitszeugnisse aus den Jahren 2010 und 2011 ausgewertet hatten. Danach

wurden fast 90 % der Zeugnisse aus 2011 mit den Noten „sehr gut“ und „gut“ bewertet. Im Jahr 2010 waren es immerhin 68 %.

Vor diesem Hintergrund könne, so argumentierten die Gerichte, nicht mehr davon ausgegangen werden, dass es sich bei einer befriedigenden Leistungsbewertung nach dem heutigen Verständnis des Wirtschaftslebens um eine durchschnittliche Beurteilung handele. Schließlich werde die überwiegende Mehrheit aller Arbeitnehmer inzwischen mit der Note „sehr gut“ oder „gut“ bewertet. Ein künftiger Arbeitgeber könne daher bei der Personalauswahl Arbeitszeugnisse mit einer schlechteren Bewertung als „gut“ als Ausschlusskriterium betrachten. Eine befriedigende Bewertung sein daher zukünftig als „unterdurchschnittlich“ zu werten. Dies habe zur Folge, dass der Arbeitgeber nachweisen müsse, weshalb die Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers schlechter als „gut“ waren. Das sei der Beklagten im vorliegenden Fall aber nicht gelungen.

Die Entscheidung

Vor dem Bundesarbeitsgericht war die Beklagte jedoch erfolgreich. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts führen die von den Vorinstanzen herangezogenen Studien nicht zu einer anderen Verteilung der Beweislast. Es komme nicht auf die in der Praxis am häufigsten vergebenen Noten an. Ansatzpunkt sei die Note "befriedigend" als mittlere Note der Zufriedenheitsskala. Begehre der Arbeitnehmer eine Benotung im oberen Bereich der Skala, müsse er nachweisen, dass er gute oder sehr gute Leistungen erbracht habe. Im Übrigen ließen sich den Studien Tatsachen, die den Schluss darauf zulassen, dass neun von zehn Arbeitnehmern tatsächlich gute oder sehr gute Leistungen erbringen, nicht entnehmen. Damit könne nicht ausgeschlossen werden, dass auch Gefälligkeitszeugnisse in die Untersuchungen eingegangen seien, die dem

Wahrheitsgebot des Zeugnisrechts nicht entsprechen. Der Zeugnisanspruch nach § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO richte sich auf ein inhaltlich "wahres" Zeugnis. Ein Zeugnis müsse auch nur im Rahmen der Wahrheit wohlwollend sein.

Fazit

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts ist nachvollziehbar – auch wenn bisher nur die Pressemitteilung vorliegt. Es ist zu begrüßen, dass das Bundesarbeitsgericht noch einmal explizit auf das Wahrheitsgebot bei Zeugnissen hingewiesen hat. Ansonsten würde künftig ausnahmslos jeder Arbeitnehmer mit „sehr gut“ oder „gut“ bewertet werden,

um einen Rechtsstreit mit schwieriger Beweislage aus dem Weg zu gehen. Damit würden die Arbeitszeugnisse jedoch noch mehr als ohnehin schon an Bedeutung verlieren und zur bloßen Makulatur werden. Damit erhält das Bundesarbeitsgericht die Wertigkeit der Zeugnisbenotungen, was letztlich sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern zugutekommt.

*Nico Gottwald, Sindelfingen
Rechtsanwalt
gottwald@rpmed.de*

www.rpmed.de

Impressum:

Ratajczak & Partner, Rechtsanwälte
Posener Str. 1, 70165 Sindelfingen
AG Stuttgart (PR 240005), Sitz Sindelfingen
USt.-Ident-Nr.: DE145149760

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:
Dr. Detlef Gurgel

E-Mail der Redaktion: redaktion@rpmed.de

Die Mitteilungen dieses Newsletters enthalten allgemeine Informationen zu rechtlichen Themen. Eine rechtliche Beratung im Einzelfall können sie nicht ersetzen. Für die Richtigkeit der Information übernehmen wir keine Haftung.