

Das Arbeitszeugnis – ein Buch mit sieben Siegeln?

Ein Streifzug durch die Rechtsprechung

Thorsten Blaufelder

Nach der Meinung vieler Personalverantwortlicher hat das Arbeitszeugnis nicht mehr die Bedeutung, die es einmal in der Vergangenheit hatte. Arbeitgeber, die neue Mitarbeiter suchen, nehmen die Arbeitszeugnisse der Bewerber dennoch interessiert zur Kenntnis und hinterfragen sie zum Teil auch während des Vorstellungsgesprächs. Der Aussteller eines Zeugnisses muss regelmäßig einen Spagat bewerkstelligen. Denn einerseits soll das Zeugnis „wahr“ sein und andererseits soll es auch „wohlwollend“ ausfallen.

1. Note „befriedigend“ weiterhin Durchschnitt im Arbeitszeugnis

Bescheinigt ein Arbeitgeber in einem Arbeitszeugnis, der Arbeitnehmer habe die ihm übertragenen Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ erfüllt, so entspricht dies der Schulnote „3“. Dies hat am 18.11.2014 das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt entschieden (AZ: 9 AZR 584/13). Ein Arbeitnehmer, der eine bessere Leistung wünscht, muss

danach „entsprechende Leistungen vortragen und gegebenenfalls beweisen“.

1.1 Der Fall

Die Klägerin hatte in einer Zahnarztpraxis im Empfangsbereich und als Bürokauffrau gearbeitet. Zu ihren Aufgaben gehörten unter anderem die Praxisorganisation, Betreuung der Patienten, Terminvergabe, Führung und Verwaltung der Patientenkartei, Ausfertigung von Rechnungen und die Aufstellung der Dienst- und Urlaubspläne. Darüber hinaus half sie beim Qualitätsmanagement der Praxis. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses bescheinigte ihr der Zahnarzt, sie habe ihre Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ erledigt. Mit ihrer Klage wollte sie erreichen, dass noch das Wörtchen „stets“ davorgestellt wird.

1.2 Die Entscheidung des BAG

Wie nun das BAG klarstellte, entspricht in der „Zufriedenheitsskala“ die Bewertung „zur vollen Zufriedenheit“ der Schulnote „befriedigend“.

„Stets zur vollen Zufriedenheit“ bedeutet „gut“ und „stets zur vollsten Zufriedenheit“ sehr gut. Ausgangspunkt für die rechtliche Prüfung sei ein „befriedigend“ bzw. die Note „3“. Schlechtere Noten müsse der Arbeitgeber begründen, bessere aber der Arbeitnehmer.

Im Streitfall sei danach die Arbeitnehmerin in der Pflicht, bessere Leistungen zu beweisen. Daran änderten auch von ihr herangezogene Statistiken nichts, wonach nahezu 90 Prozent aller Arbeitszeugnisse ein „gut“ oder gar „sehr gut“ ausweisen. Darin könnten auch reine Gefälligkeitszeugnisse einbezogen sein. Arbeitnehmer hätten aber nur einen Anspruch auf ein „wahres“ Zeugnis. Ein Zeugnis müsse zwar „wohlwollend“ sein, dies aber auch „nur im Rahmen der Wahrheit“, betonten die Erfurter Richter.

2. Wer zu spät kommt, erhält kein „neues“ Arbeitszeugnis mehr

Arbeitnehmer, die mit ihrem Arbeitszeugnis nicht zufrieden sind, müssen dies „zeitnah“ geltend machen. Nach über zwei Jahren jedenfalls kommt eine Rüge zu spät, entschied das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) in Frankfurt am Main am 16.01.2013 (AZ: 18 Sa 602/12).

2.1 Der Fall

Der Kläger war Bezirksleiter im Vertrieb eines größeren Elektroherstellers. Dort schied er auf eigenen Wunsch aus. Sein Arbeitgeber hatte ihn ge-

Praxistipp-zu-Ziff.-1

Durch die Entscheidung des BAG kann ein Arbeitgeber einem Zeugnisprozess, in dem die Leistung des Arbeitnehmers Streitthema ist, gelassener entgegensehen. Arbeitnehmern ist zu empfehlen, bei passenden Gelegenheiten um die Erteilung eines Zwischenzeugnisses zu bitten. In „guten Zeiten“ fallen Zwischenzeugnisse für Beschäftigte tendenziell positiver aus. Kommt es zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, haben es Arbeitnehmer, die überdurchschnittlich gute Zwischenzeugnisse vorweisen können, deutlich leichter, ein entsprechendes Endzeugnis von ihrem ehemaligen Arbeitgeber zu beanspruchen und gegebenenfalls vor Gericht durchzusetzen.

beten, selbst eine Tätigkeitsbeschreibung zu verfassen, wick von dieser Beschreibung im Zeugnis dann aber deutlich ab. Dies rügte der Arbeitnehmer – allerdings erst zwei Jahre und acht Monate, nachdem er aus dem Unternehmen ausgeschieden war.

2.2 Die Entscheidung des LAG

Reichlich spät, meint das LAG in Frankfurt am Main. Ob die Änderungswünsche ursprünglich berechtigt gewesen wären, sei inzwischen egal. Jedenfalls sei ein solcher Anspruch längst „verwirkt“.

Zwei Jahre und acht Monate lang habe sich der Arbeitnehmer nicht beschwert. Auch gegen die deutlichen Abweichungen von seinen Formulierungsvorschlägen habe er sich nicht gewandt. Der Arbeitgeber habe daher davon ausgehen dürfen, dass er mit seinem Arbeitszeugnis einverstanden war, so das LAG.

Eine genaue Zeitgrenze für die Rüge eines Arbeitszeugnisses setzte das LAG nicht fest. Es neige aber zu der Ansicht, dass dies „zeitnah“ geschehen muss, heißt es in dem Urteil.

Praxistipp

Änderungs- bzw. Ergänzungswünsche sollten innerhalb von drei Monaten nach Erhalt des Zeugnisses vorgebracht werden. Von einer Verwirkung kann dann in der Regel nicht ausgegangen werden.

3. Arbeitszeugnis muss vom Arbeitnehmer abgeholt werden

Arbeitnehmer müssen ihr Arbeitszeugnis grundsätzlich selbst bei ihrem (ehemaligen) Arbeitgeber abholen. Sie können nicht verlangen, dass sie es per Post zugeschickt bekommen, entschied das LAG Berlin-Brandenburg

in einem Beschluss vom 06.02.2013 (AZ: 10 Ta 31/13). Wer dennoch ohne Abholversuch ein Zeugnis einklagt, muss danach in der Regel die Gerichtsgebühren tragen. Damit bekräftigten die Berliner Richter die bisherige Rechtsprechung des BAG. Eine Ausnahme bestehe nur, wenn wegen besonderer Umstände die Abholung des Zeugnisses unzumutbar ist.

3.1 Der Fall

Ein 39-jähriger kaufmännischer Leiter hatte seinen Job zum 31.07.2012 gekündigt. Einen Entwurf für sein Arbeitszeugnis schickte er per E-Mail zur Assistentin des Vorstandes und der Geschäftsführung. Diese antwortete, dass sie das Arbeitszeugnis so schnell wie möglich zuschicke, sobald es von der Geschäftsleitung abgesegnet worden sei. Doch dazu kam es nicht. Zwar schrieb die Assistentin dem 39-Jährigen, dass der Entwurf des Arbeitszeugnisses akzeptiert sei. Er solle jedoch noch einmal wegen anderer zu klärender Fragen ins Unternehmen kommen. Bei dieser Gelegenheit könne er sich das Zeugnis abholen.

Zwischenzeitlich hatte der kaufmännische Leiter wegen mehrerer Streitpunkte aus dem Arbeitsverhältnis Klage eingelegt, unter anderem auch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses. Beim Gutetermin vor dem Arbeitsgericht übergab der Arbeitgeber seinem früheren Angestellten das Zeugnis. Im anschließenden Kammertermin wurde der Rechtsstreit in Bezug auf das Arbeitszeugnis für erledigt erklärt. Für diesen erledigten Teil wurden dem Kläger jedoch die Kosten auferlegt. Dagegen legte dieser Beschwerde beim LAG ein.

3.2 Die Entscheidung des LAG

Das LAG stellte nun klar, dass der Angestellte die Gebühren bezahlen muss. Denn bei der Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses han-

dele es sich um eine „Holschuld“. Der Arbeitnehmer müsse das Dokument grundsätzlich selbst abholen. Eine Rechtspflicht, dass der Arbeitgeber das Zeugnis nachschickt, bestehe nicht. Die Berliner Richter bekräftigten damit auch eine Entscheidung des BAG vom 08.03.1995 (AZ: 5 AZR 848/93). Damit ein Zeugnisanspruch gerichtlich geltend gemacht werden kann, müsse der Arbeitnehmer einen erfolglosen Abholversuch durchgeführt haben, oder es müssten Tatsachen bestehen, nach denen sich klar ergibt, dass ein Abholversuch erfolglos geblieben wäre, entschied das LAG. Hier hätte der Arbeitnehmer seine Klage hinsichtlich der Zeugniserteilung zum Gutetermin problemlos zurücknehmen können. Dann wären auch die entsprechenden Gerichtsgebühren entfallen.

Praxistipp

Üblicherweise schickt ein Großteil der Arbeitgeber den ausgeschiedenen Mitarbeitern die Arbeitspapiere inklusive dem Arbeitszeugnis von sich aus per Post zu. Andernfalls kommen Arbeitnehmer nicht umhin, das Arbeitszeugnis selbst abzuholen oder abholen zu lassen, um nicht Rechtsnachteile zu erleiden.

4. Kein Anspruch auf Dank, Bedauern und gute Wünsche

Arbeitgeber müssen sich im Arbeitszeugnis nicht für die geleistete Arbeit bedanken oder dem Mitarbeiter „alles Gute“ wünschen. Eine gesetzliche Verpflichtung auf entsprechende Schlussformulierungen in Arbeitszeugnissen gibt es nicht, urteilte am 11.12.2012 das BAG (AZ: 9 AZR 227/11).

4.1 Der Fall

Geklagt hatte ein Baumarktleiter, der nach der Beendigung seines Arbeits-