

## Arbeitszeugnis – Leistungsbeurteilung



Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis unter Verwendung der Zufriedenheitsskala, die ihm übertragenen Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ erfüllt zu haben, erteilt er in Anlehnung an das Schulnotensystem die Note „befriedigend“.

Beansprucht der Arbeitnehmer eine bessere Schlussbeurteilung, muss er im Zeugnisrechtsstreit entsprechende Leistungen vortragen und ggfls. auch beweisen. Dieser von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts herausgebildete Grundsatz gilt auch dann, wenn in der einschlägigen Branche überwiegend gute („stets zur vollen Zufriedenheit“) oder sehr gute („stets zur vollsten Zufriedenheit“) Endnoten vergeben werden. Mit dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht am 18.11.2014 – Az: 9 AZR 584/13 – die ständige Rechtsprechung bestätigt.

Grundlage für diese Entscheidung war die Klage einer in einer Zahnarztpraxis im Empfangsbereich und als Bürokraft beschäftigten Mitarbeiterin, zu deren Aufgaben u. a. die Praxisorganisation, Betreuung der Patienten, Terminvergabe, Führung und Verwaltung der Patientenkartei usw. gehörte. Darüber hinaus half die Klägerin bei der Erstellung des Praxisqualitätsmanagements. Der Arbeitgeber erteilte ihr nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis. Mit der Klage verfolgte die Mitarbeiterin eine Verbesserung des Zeugnisses im Hinblick auf die Leistungsbewertung.

Während die Vorinstanzen der Klage stattgegeben haben, hatte die Klägerin vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht stellte ausdrücklich fest, dass es für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast nicht auf die in der Praxis am häufigsten vergebenen Noten ankommt. Ansatzpunkt ist die Note „befriedigend“ als mittlere Note der Zufriedenheitsskala. Begehrt der Arbeitnehmer eine Benotung im oberen Bereich der Skala, muss er darlegen, dass er den Anforderungen gut oder sehr gut gerecht geworden ist. Ein Vergleich mit anderen Arbeitszeugnissen, die eine bessere Leistungsbewertung enthielten, entspricht nicht dem Wahrheitsgebot eines Zeugnisses. Hiervon wird auch die Schlussnote umfasst. Darüber hinaus muss ein Zeugnis nur im Rahmen der Wahrheit wohlwollend sein.

Köln, den 24.11.2014

V.i.S.d.P.: Manuela Winkler-Odenthal, Assessorin der komba gewerkschaft nrw, Norbertstraße 3, 50670 Köln