

Arbeitgeber-Floskeln

"Arbeitszeugnissen glaubt niemand mehr"

Weil das Wort "stets" nicht in ihrem Zeugnis stand, zerrte eine Angestellte ihre Chefin vor Gericht - und verlor. Immer wieder gibt es Streit um Zeugnisphrasen. Arbeitsrechtler *Jobst-Hubertus Bauer* hält das für unnötig und unwürdig.

Der Ort des Geschehens: eine Zahnarztpraxis in Berlin. Die Streithähne: eine Doktorin und ihre Helferin. Ein Jahr lang arbeiteten die beiden zusammen. Die Bürofachkraft saß vorn am Empfang, vergab Termine, verwaltete die Patientenkarteien, tippte Rechnungen. Als sie nach zwölf Monaten die Praxis verließ, schrieb die Chefin ein Arbeitszeugnis - nicht überschwänglich, sondern vermeintlich ehrlich. Das Problem: Es war offensichtlich zu ehrlich.

Die Helferin war mit "zur vollen Zufriedenheit" nicht zufrieden. Sie verlangte, dass im Zeugnis "stets zur vollen Zufriedenheit" stehen solle. Übersetzt wäre das eine Verbesserung von "befriedigend" auf "gut". Und praktisch hätte die Ex-Chefin das auch recht einfach umsetzen können. Sie blieb aber hart und wollte ihrer ehemaligen Angestellten partout nicht die Note "gut" geben. Schließlich ging der Streit durch alle Instanzen.

Erste Station: das zuständige Arbeitsgericht Berlin. Dort gaben die Richter der Klägerin recht, ohne darüber Beweis zu erheben, ob sie tatsächlich gute Leistungen erbracht hatte.

Zweite Station: Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg bestätigte die Entscheidung der ersten Instanz.

Dritte Station: Das Bundesarbeitsgericht (**Aktenzeichen: 9 AZR 584/13**) in Erfurt hob das Urteil der Vorinstanz auf und verwies die Sache zurück ans Landesarbeitsgericht. Das soll nun prüfen, ob die von der Klägerin vorgetragene Leistungen tatsächlich eine Beurteilung im oberen Bereich der Zufriedenheitsskala rechtfertigen.

Da stellt sich die Frage: Welche Regeln gelten eigentlich für Arbeitszeugnisse? Selbstverständlich sollen sie potentielle neue Arbeitgeber informieren, aber andererseits dem Bewerber keine Steine in den Weg legen. Deshalb müssen Arbeitszeugnisse nach ständiger Rechtsprechung wahr, aber auch wohlwollend sein. Dieser Spagat überfordert viele Arbeitgeber.

Personaler greifen lieber zum Telefonhörer

Ganz anders als die hartnäckige Zahnärztin haben die meisten von ihnen keine Lust, sich in zeitraubende arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen ziehen zu lassen. Das hat zur Folge, dass fast alle Zeugnisse besser sind, als sie eigentlich sein müssten. Und die Konsequenz: Arbeitszeugnissen glaubt kaum jemand mehr. Viele Personalleiter oder potentielle Vorgesetzte greifen zum Telefon und fragen nach, ob sich der Bewerber im vorigen Arbeitsverhältnis bewährt hat. Bei zurückhaltender oder sogar negativer Antwort folgt die schnelle Absage.

Die Gretchenfrage arbeitsgerichtlicher Zeugnisprozesse lautet: Wer trägt die Darlegungs- und Beweislast für die Benotung? Dabei kommt es - und das hat das Bundesarbeitsgericht in der jüngsten Entscheidung nochmals bestätigt - nicht auf die in der Praxis am häufigsten vergebenen Noten an, nämlich zu 90 Prozent "gut" oder "sehr gut". Ansatzpunkt ist die Note "befriedigend" als mittlere Note der Zufriedenheitsskala.

Begehrt ein Arbeitnehmer eine Benotung im oberen Bereich der Skala, muss er darlegen und beweisen können, dass er den Anforderungen "gut" oder "sehr gut" gerecht geworden ist. Ein äußerst schwieriges Unterfangen! Erteilt der Arbeitgeber ein Zeugnis im unteren Bereich der Skala, liegt die Darlegungs- und Beweislast auf seiner Seite.

Warnung vor Betriebsrat

Gelegentlich enthalten Zeugnisse auch Hinweise, die von potentiellen neuen Arbeitgebern negativ verstanden werden, zum Beispiel wenn hervorgehoben wird, dass der Mitarbeiter ein offenes Ohr für Arbeitnehmerinteressen hat. Das kann als Warnung vor Betriebsratstätigkeit oder gewerkschaftlicher Zugehörigkeit verstanden werden. Und wenn es heißt, dass ein Mitarbeiter für ein gutes Klima im Betrieb gesorgt hat, wird darin gern ein Hinweis auf zu große betriebliche Geselligkeit gesehen. Im Übrigen kann ein zu gutes Zeugnis eher kontraproduktiv wirken, nach dem Motto: "Hier stimmt doch etwas nicht!"

Was ist zu tun? Sinnvoll wäre es, Arbeitnehmern nur Anspruch auf ein einfaches Zeugnis einzuräumen, also hinsichtlich Art und Dauer der Tätigkeit. Das **würde der Wahrheit dienen**. Der positive Nebeneffekt: Arbeitsgerichte würden nicht mehr mit überflüssigen und häufig auch unwürdigen Zeugnisprozessen belastet.

URL:

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/arbeitszeugnisse-jobst-hubertus-bauer-ueber-standardformulierungen-a-1004978.html>

© SPIEGEL ONLINE 2015

Alle Rechte vorbehalten

Vervielfältigung nur mit Genehmigung der SPIEGELnet GmbH