

Kommentierung zu BAG, Urteil vom Urteil vom 27.4.2021, 9 AZR 262/20

Im vorliegenden Fall war ein Elektriker nach 10 Jahren durch eigene Kündigung aus seinem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Der Arbeitgeber bewertete seine Leistungen im Arbeitszeugnis mit Schulnoten in tabellarischer Form so (Auszug):

Fachkenntnisse allg.: befriedigend
Entwicklung: befriedigend
Sensoren-Techniken: befriedigend
Verdrahtung / Vernetzung: befriedigend
Sonstige Handwerksstätigkeiten: befriedigend
Arbeitsqualität: befriedigend
Arbeitstempo: gut
Verhaltensbeurteilung
teambereit und gruppenorientiert: befriedigend
zu Gleichgestellten: befriedigend
usw.

Der Arbeitnehmer war damit nicht einverstanden und war der Auffassung, der Arbeitgeber habe seinen Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses nicht ordnungsgemäß erfüllt. Die mit „Aufgabenstellung“ überschriebene Tätigkeitsbeschreibung sei aus sich heraus nicht verständlich. Die (tabellarische) Darstellung der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nach stichwortartigen, mit „Schulnoten“ versehenen Bewertungskriterien sei unüblich und könne deshalb einen negativen Eindruck hervorrufen. Zudem seien die Beurteilungen unzutreffend. Er habe stets gute Leistungen erbracht und sich gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden stets einwandfrei verhalten.

Der Arbeitgeber hat die Ansicht vertreten, das von ihm erteilte Zeugnis genüge den Vorgaben des § 109 GewO. Das Arbeitsgericht Herford hatte in der ersten Instanz dem Arbeitnehmer teilweise Recht gegeben und im Tenor ein Zeugnis im Fließtext formuliert. Das Landesarbeitsgericht Hamm war der Auffassung, *dass die Verwendung einer tabellarischen Form mit einer Aufzählung der dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben sowie einer Auflistung der Beurteilungskriterien in den Bereichen Leistung und Verhalten und deren Bewertung unter Verwendung von Schulnoten in einem qualifizierten Zeugnis zulässig ist.* Das Bundesarbeitsgericht hat den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht Hamm mit einigen Leitsätzen zurückverwiesen, die dem Plädoyer für gute Arbeitszeugnisse meines Buches „Arbeitszeugnisse in Kirche, Caritas und Diakonie“ exakt entsprechen:

Der Arbeitgeber erfüllt den Zeugnisanspruch eines Arbeitnehmers nach § 109 GewO regelmäßig nicht dadurch, dass er Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis in einer an ein Schulzeugnis angelehnten tabellarischen Darstellungsform beurteilt. Die zur Erreichung des Zeugnis zwecks erforderlichen individuellen Hervorhebungen und Differenzierungen in der Beurteilung lassen sich regelmäßig nur durch ein im Fließtext formuliertes Arbeitszeugnis angemessen herausstellen.

Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis ist ein auf den einzelnen Arbeitnehmer zugeschnittenes Arbeitspapier und muss deshalb eine individuell an diesen angepasste Leistungs- und Verhaltensbeurteilung enthalten. Diesen Anforderungen wird regelmäßig nur ein individuell abgefasster Text gerecht.

Ein Arbeitszeugnis, das eine Vielzahl einzelner Bewertungskriterien gleichrangig nebeneinander aufführt und mit „Schulnoten“ bewertet, genügt den Erwartungen eines verständigen Zeugnislesers in der Regel nicht, weil die prägenden Merkmale im Kontext der übrigen Bewertungskriterien ihre Bedeutung verlieren und die gebotene Individualisierung der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung eines Arbeitnehmers nicht erreicht wird.

Individuelle Hervorhebungen und Differenzierungen lassen sich regelmäßig nur durch ein im Fließtext formuliertes Arbeitszeugnis so herausstellen, dass die besonderen Nuancen des beendeten Arbeitsverhältnisses zum Ausdruck kommen und damit den Zeugniszweck als aussagekräftige Bewerbungsunterlage in Bezug auf die konkret beurteilte Person erfüllen kann.

Fazit: Seelenlose Arbeitszeugnisse in tabellarischer Form, die nicht individuell auf die Leistungen des Arbeitnehmers eingehen, sind auch aus Sicht des Bundesarbeitsgerichtes nicht akzeptabel.

Ulrich Richartz, 16.09.2021