

Entscheidungsbesprechung

Zeugnisrecht

Keine tabellarische Leistungsbeurteilung im Schulnotensystem

Der Arbeitgeber erfüllt den Zeugnisanspruch eines Arbeitnehmers regelmäßig nicht dadurch, dass er dessen Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis in einer an ein Schulzeugnis angelehnten tabellarischen Darstellungsform beurteilt.

(BAG, Urteil vom 27.4.2021, 9 AZR 262/20)

Kernelement eines jeden Zeugnisses bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Beurteilung von Leistung und Verhalten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dabei nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Anspruch auf einen individuell abgefassten Text. Eine tabellarische Auflistung der Tätigkeiten mit Bewertungen nach Schulnoten erfüllt diese Anforderung regelmäßig nicht.

Das zeigt der Fall eines Elektrikers, der sich erfolgreich dagegen wehrte, dass der Arbeitgeber seine Leistungen wie folgt bewertete (auszugsweise Darstellung):

„Aufgabenstellung
Fachkenntnisse allg.: befriedigend
Entwicklung: befriedigend
Sensoren-Techniken: befriedigend
Verdrahtung / Vernetzung: befriedigend
Sonstige Handwerkstätigkeiten: befriedigend
Arbeitsqualität: befriedigend
Arbeitstempo: gut
Verhaltensbeurteilung
teambereit und gruppenorientiert: befriedigend“

Das BAG gab der dagegen gerichteten Klage des Arbeitnehmers statt. Diese tabellarische Darstellung nach stichwortartigen Bewertungskriterien unter Verwendung von Schulnoten sei unüblich und könne deshalb einen negativen Eindruck hervorrufen. In ihrer Entscheidung stellten die Richter darauf ab, dass damit „die prägenden Merkmale im Kontext der übrigen Bewertungskriterien ihre Bedeutung verlieren und die gebotene Individualisierung der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung eines Arbeitnehmers nicht erreicht wird.“ In der Begründung heißt es weiter, die zur Erreichung des Zeugniszwecks erforderlichen individuellen Hervorhebungen und Differenzierungen ließen sich regelmäßig nur durch ein im Fließtext formuliertes Arbeitszeugnis so herausstellen, dass die besonderen Nuancen des beendeten Arbeitsverhältnisses zum Ausdruck kommen.

Fazit: Arbeitszeugnisse sollen als aussagekräftige Bewerbungsunterlagen in Bezug auf die konkret beurteilte Person dienen. Eine Bewertung im „Schulnotensystem“ führt zwangsläufig zu vereinfachenden Aussagen und wird daher zu Recht kritisch gesehen. Daher ist diese Entscheidung des BAG zu begrüßen, mit der Arbeitszeugnissen in tabellarischer Form, die nicht individuell auf die Leistungen des Arbeitnehmers eingehen, eine klare Absage erteilt wird!

► Lesetipp: Richartz, Seiten 45, 46 (Vereinfachung durch Schulnotensystem)