

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Wer trägt die Beweislast für die Richtigkeit eines Arbeitszeugnisses?

Über die (korrekte) Ausstellung des Arbeitszeugnisses werden häufig emotionale Streitigkeiten geführt. Mit der Entscheidung (Az. 5 Sa 108/23) führt das LAG Mecklenburg-Vorpommern die Rechtsprechung des BAG zur Erteilung von Arbeitszeugnissen fort: Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf ein qualifiziertes Zeugnis, sofern er ein solches verlangt. Für einen Anspruch auf eine „gute“ Bewertung muss der Arbeitnehmer entsprechende Leistungen beweisen.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten zweitinstanzlich über einen Zeugnisberichtigungsanspruch. Der im Jahre 1974 geborene Kläger war von Januar 2020 bis August 2022 bei der Beklagten als Schulbegleiter/Integrationsassistent beschäftigt; er hatte 2019 eine einschlägige Ausbildung absolviert. Der Hilfeplan sah die Begleitung eines Kindes vor, um eine aktive Teilnahme am Unterricht, das Erledigen von Hausaufgaben und gewaltfreie Konfliktlösungen sicherzustellen. Das Arbeitsverhältnis endete betriebsbedingt.

Mit Beendigung erteilte die Beklagte dem Kläger ein Zeugnis mit durchschnittlicher Bewertung im folgenden Wortlaut „(...) erfüllte seine Aufgaben in der Integrationshilfe immer selbstständig, sorgfältig und stets zu unserer Zufriedenheit.“ Der Kläger ist der Auffassung, dass es sich dabei um eine unterdurchschnittliche Bewertung handele und er vielmehr eine „gute“ Benotung erhalten müsse. Dazu führt er aus, dass die Integration des Kindes erfolgreich gewesen sei. Dies hätten auch die Eltern bestätigt. Der Kläger beehrte eine Korrektur des Zeugnisses, wie folgt: „(...) erfüllte seine Aufgaben in der Integrationshilfe immer selbstständig, sorgfältig und stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ – hilfsweise – „...und zu unserer vollen Zufriedenheit.“ Das Arbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung, dass der Kläger keine Tatsachen aufgeführt habe, die eine überdurchschnittliche Bewertung rechtfertigen, abgewiesen.

Die Entscheidung

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern bestätigte diese Entscheidung. Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg. Der Kläger habe keinen Anspruch auf ein neues qualifiziertes Arbeitszeugnis mit einer besseren Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Die Beklagte habe den Zeugnisanspruch des Klägers erfüllt. Das Zeugnis sei klar und verständlich formuliert und erfülle die gesetzlichen Anforderungen.

Im Rahmen der Leistungsbeurteilung habe der Arbeitgeber anhand von Bewertungskriterien, wie Fähigkeiten, Kenntnissen, Fertigkeiten, Geschicklichkeit und Sorgfalt sowie Einsatzfreude und Einstellung zur Arbeit darzustellen, in welcher Art und Weise diese erfüllt wurden. Dabei habe der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf ein gutes oder sehr gutes Zeugnis, sondern lediglich einen Anspruch auf ein leistungsgerechtes Zeugnis. Der Arbeitgeber beurteile wie „zufrieden“ er mit der Arbeit des Arbeitnehmers war, wobei der Begriff der Zufriedenheit abweichend vom üblichen Sprachgebrauch nicht der subjektiven Befindlichkeit entspreche, sondern aus den objektiven Anforderungen des Tätigkeitsprofils abgeleitet wird. Danach komme eine „gute“ Bewertung nur dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber mit der Leistung des Arbeitnehmers mehr als „voll zufrieden“ war. „Gut“ sei der Arbeitnehmer nur dann, wenn ihm bescheinigt wird, er habe „stets“, „immer“ oder „durchgehend“ zur vollen Zufriedenheit des Arbeitgebers gearbeitet.

Erteilt der Arbeitgeber ein Zeugnis, welches dem Arbeitnehmer eine nur ausreichende oder noch schlechtere Leistung bescheinigt, habe er vorzutragen und zu beweisen, dass er damit den Zeugnisanspruch des Arbeitnehmers erfüllt hat. Wird dem Arbeitnehmer hingegen eine durchschnittliche bzw. befriedigende Leistung bescheinigt, trage der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen, welche eine überdurchschnittliche Beurteilung rechtfertigen sollen.

Der Kläger habe keine Tatsachen vorgelegt, die beweisen, dass er im Hinblick auf Leistung und Verhalten besser als ein durchschnittlicher Schulbegleiter/Integrationsassistent zu bewerten sei. Erfolge, die er erreicht hat, habe die Beklagte ihm auch bescheinigt. Er habe aber keinen Vergleich zu anderen durchschnittlichen Schulbegleitern gezogen und dargelegt, dass diese die Erfolge nicht oder nicht in dieser Zeit erzielt hätten. Weitere Gesichtspunkte seien auch das Verhalten des Klägers im Arbeitsverhältnis, insbesondere die Beachtung von Weisungen oder die Erfüllung von Nebenpflichten. Der Kläger sei

seiner Darlegungspflicht nicht hinreichend nachgekommen und könne nicht beweisen, dass ein überdurchschnittliches Zeugnis gerechtfertigt sei. Hinsichtlich des Hilfsantrags befand das LAG, dass sowohl die Bewertung „stets zu unserer Zufriedenheit“ als auch „zu unserer vollen Zufriedenheit“ der Note „befriedigend“ zuzurechnen seien. Der Beklagten sei überlassen, für welche der möglichen Formulierungen sie sich entscheidet. Einen Anspruch auf bestimmte Formulierungen bestehe nicht.

Für die Praxis

Das Urteil des LAG ist nicht überraschend. Das LAG hat die in ständiger Rechtsprechung des BAG (vgl. BAG, Urteil vom 18.11.2014, Az. 9 AZR 684/13) aufgestellten Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast bei Zeugnisberichtigungsklagen zutreffend herausgearbeitet. Die Führung eines Zeugnisprozesses lohnt sich für die Arbeitgeberseite in der Regel nicht. Sehen sie sich jedoch – etwa im Rahmen einer Kündigungsschutzklage – neben anderen Streitpunkten mit einem Klageantrag zur Formulierung eines Arbeitszeugnisses konfrontiert, kann dieser Aspekt in der Praxis häufig in die Verhandlungsmasse zur Erreichung wirtschaftlich wichtigerer Prozessziele eingestellt werden.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de