

## Mandanteninfo Januar 2013

### Berichtigung eines Arbeitszeugnisses

1. Will der Arbeitnehmer anstelle des unter Verwendung der sogenannten Notenskala als "befriedigend" erteilten Zeugnisses eine "gute" Gesamtbewertung erreichen, so obliegt es im Rechtsstreit dem Arbeitgeber diejenigen Tatsachen beizubringen, die dem entgegen stehen (sollen).
2. Angesichts aktueller empirischer Erkenntnisse, wonach mittlerweile in 86,6 v.H. der erteilten Arbeitszeugnisse "gute" oder bessere Leistungen bescheinigt werden (s. dazu Franz-Josef Düwell/Holger Dahl, NZA 2011, 958 ff.), kann dem Arbeitnehmer nicht länger der Nachweis dafür auferlegt werden, er sei in die Gruppe der schwächsten 13,4 v.H. aller Beschäftigten zu Unrecht eingereiht worden.

(amtlicher Leitsatz)  
Arbeitsgericht Berlin, Urteil v. 26.10.2012, - 28 Ca 18230/11  
(Berufung eingelegt)

Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin „gute“ Leistungen und damit das umstrittene „stets“ zu bescheinigen. **Für eine schlechtere Beurteilung hat der Arbeitgeber, den hierfür die Darlegungs- und Beweislast trifft, die tatsächlichen Grundlagen nicht aufgezeigt.**

Die Frage, welche der Arbeitsvertragsparteien im Streit um den Inhalt eines Zeugnisses die maßgeblichen Tatsachen beibringen und notfalls nachweisen muss, hat eine bewegte Geschichte.

Seit seinem Urteil vom 14. Oktober 2003 vertritt der für Zeugnisstreitigkeiten zuständige *Neunte Senat* des BAG die Ansicht, es müsse der Arbeitnehmer, der „eine überdurchschnittliche Beurteilung“ erstrebe, die hierfür erforderlichen Tatsachen beibringen. Jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis (bereits) „eine gut durchschnittliche Leistung“ bescheinigt habe, habe Letzterer „die Tatsachen vorzutragen und zu beweisen, die eine bessere Schlussbeurteilung rechtfertigen sollen“. **Damit ist jedoch noch nicht geklärt, was denn als (gut) „durchschnittliche“ Leistung zu gelten habe.** Während Arbeitsgerichte bislang in der Regel davon ausgingen, dass bei Verwendung der üblichen Notenskala mit „durchschnittlich“ dasselbe wie mit „be-

Stefan Bell<sup>1</sup>  
Regine Windirsch<sup>1,2</sup>  
Sigrid Britschgi<sup>1,3</sup>  
Christopher Koll<sup>1</sup>  
Maike Grolms  
Wiebke Christoph  
Ingrid Heinlein<sup>1</sup>

Rechtsanwälte und  
zugleich Fachanwälte für  
1 Arbeitsrecht  
2 Sozialrecht  
3 Familienrecht  
4 VRLAG a.D.

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 22  
info@fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 005

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation mit folgenden  
Kanzleien für Arbeitsrecht

**Berlin**  
Hummel · Kaleck

**Bremen**  
Sieling · Winter · Dette · Nacken

**Dortmund**  
Stein, Woerner, Rogalla

**Frankfurt a.M.**  
Kanzlei Franzmann · Büdel  
Kanzlei Bender

**Freiburg**  
Anwaltsbüro im Hagarhaus

**Hamburg**  
Müller-Knapp · Hjort · Wulff

**Hannover**  
Fricke · Klug

**Konstanz**  
Wiritsch

**Mannheim**  
Dr. Growe & Kollegen

**München**  
Bell · Helm · PartnerInnen

**Nürnberg**  
Manske & Partner

**Stuttgart**  
Bartl & Weise

**Wiesbaden**  
Schütte & Kollegen

Kooperation in Zivil- und Strafrecht  
**Düsseldorf**  
Kanzlei Tim Engels

friedigend“ gemeint sei, haben **empirische Studien** mittlerweile eines anderen belehrt: Danach entspricht die Verteilung der Zeugnisnoten in neuerer Zeit mitnichten der zuweilen nach wie vor intuitiv unterstellten Phänomenologie jener „Gauß'schen Glocke“, als deren häufigster Wert eben die Mittelgröße erscheint. Vielmehr pflegen die Noten „sehr gut“ und „gut“ heute bei weitem häufiger vergeben zu werden als die empirisch längst auf ein „Schattendasein“ verwiesene Note „befriedigend“ als vermeintlichem Mittelmaß. Daraus ist im informierten Fachschrifttum mit vollem Recht die Schlussfolgerung gezogen worden, dass dem Arbeitszeugnis bei heute nicht weniger als 86,6 % (sehr) guter Leistungsbeurteilungen nichts mehr über die tatsächliche Leistungsfähigkeit einer Arbeitsperson entnommen werden, sie vielmehr allenfalls noch als Ausschlusskriterium fungieren kann. Eingefordert ist vielmehr von den Gerichten für Arbeitssachen, aus den solcherart signifikanten empirischen Daten die Konsequenzen zu ziehen: **Danach kann auf dem Hintergrund der gewandelten Praxis der Akteure der Arbeitswelt in der Tat nicht mehr daran festgehalten werden, dem Anspruchssteller die Darlegungs- und Beweislast dafür zuzuweisen, dass er zu Unrecht in die Gruppe der schwächsten 13,4 % aller Beschäftigten eingereiht worden sei.**

Oblag es im Lichte dessen hier dem Arbeitgeber, die tatsächlichen Grundlagen einschlägiger Unzulänglichkeit der Arbeitnehmerin im Rechtsstreit aufzudecken, so kann ihm nicht zugebilligt werden, sich dieser Beweislast in verwertbarer Weise unterzogen zu haben. Zwar lässt der Arbeitgeber im diesbezüglichen Schriftsatz vom 6. August 2012 keinen Zweifel daran, wie ausgeprägt sich seine Unzufriedenheit über die Arbeitnehmerin aus der Zeit von Juli 2010 bis Juli 2011 nach wie vor darstellt. Seine auf Objektivierung gerichteten Ausführungen bleiben jedoch durchweg derart formelhaft, dass sie dem Gericht angesichts des schon im Teilurteil in Erinnerung gerufenen Verbots, seine Erkenntnisse per „Ausforschung“ von Beweismitteln gewinnen zu wollen, nicht einmal die prozessuale Befugnis verschaffen, den damaligen Verhältnissen mit den ihm verfügbaren Mitteln der Tatsachenfeststellung auf den Grund zu gehen.

**Fazit:**

Wenn 86,6 % aller Arbeitszeugnisse Leistungen mit „sehr gut“ oder „gut“ beurteilen, dann ist die Beurteilung mit „befriedigend“ logischerweise unterdurchschnittlich. Dem Arbeitsgericht Berlin ist deshalb Recht zu geben. Solange keine gegenteilige Rechtsprechung höherer Instanzen existiert, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Zeugniskorrektur mit dieser Entscheidung begründen.